

PROFESSIONALISIERUNG UND FORTBILDUNG BEI SOZIALARBEITERN DER OFFENEN ALTERSARBEIT/-HILFE IN DER SCHWEIZ

EINE EXPLORATIVE STUDIE

Abhandlung

zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät I
der Universität Zürich

vorgelegt von

HANS-RUDOLF GERMANN
von Berg und Muolen SG

Angenommen auf Antrag von Herrn Prof. Dr. H. Tuggener

Zürich 1982

Zentralstelle der Studentenschaft

PROFESSIONALISIERUNG UND FORTBILDUNG BEI SOZIALARBEITERN DER OFFENEN ALTERSARBEIT/-HILFE IN DER SCHWEIZ

EINE EXPLORATIVE STUDIE

Abhandlung

zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät I
der Universität Zürich

vorgelegt von
HANS-RUDOLF GERMANN
von Berg und Muolen SG

Angenommen auf Antrag von Herrn Prof. Dr. H. Tuggener

Zürich 1982
Zentralstelle der Studentenschaft



INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
0. EINLEITUNG	1
0.1 Gesamtprojekt	1
0.2 Aufbau der Arbeit	7
1. THEORETISCHER TEIL: PROFESSIONS-, PROFESSIONALISIERUNGSFORSCHUNG	9
1.1 Ansätze professions-, professionalisierungswissenschaftlicher Forschung und Professions-, Professionalisierungsbegriff	9
1.2 Soziologie der Profession/Professionalisierung	10
1.2.1 Deskriptiv-analytische Ansätze	11
1.2.2 Systemtheoretische, strukturell-funktionale Ansätze	17
1.2.3 Praxeologisch-pragmatische Ansätze	26
1.3 Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit	28
1.3.1 Ältere Entwürfe	33
1.3.2 Angloamerikanische Richtung	39
1.3.3 Deutschsprachige Ansätze	50
1.3.3.1 Deskriptiv-historische Ansätze	52
1.3.3.2 Theoriebezogene Ansätze	57
1.3.3.3 Kritische Anmerkungen	64
1.4 Professionalisierungsforschung im Bereich der (offenen) Altersarbeit/-hilfe	66
2. METHODISCHER TEIL: KONZEPT EINER PROFESSIONALISIERUNGSANALYSE	72
2.1 Untersuchungsgegenstand	72
2.2 Untersuchungsziele - Begründung	86
2.3 Erhebungsmethode und Untersuchungsvorgehen	99
2.4 Gesprächsleitfaden	104
2.5 Verarbeitung des Datenmaterials	

	Seite
3. EMPIRISCHER TEIL: UMFRAGEERGEBNISSE	126
3.1 Zur Darstellung der Ergebnisse	126
3.2 An der Untersuchung beteiligte Personen (Untersuchungsfeld)	128
3.3 Aufgaben und Anforderungen	132
3.4 Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Fort- bildung und andere Einflussgrößen	144
3.5 Aktuelle Problemstellungen	147
3.6 Fortbildungsmöglichkeiten und Fortbildungsbedarf	150
3.7 Fortbildungsverhalten	155
3.7.1 Aktivitätsgrad	155
3.7.2 Aktivitätsrichtung	156
3.7.3 Aktivitätsnutzen	158
3.7.4 Arbeitsbelastung und Fortbildung	159
3.8 Fortbildungsbedürfnisse und Fortbildungs- erwartungen	162
3.9 Umfrageergebnisse in Tabellenform	174
4. DESKRIPTIV-ANALYTISCHER TEIL: PROFESSIONALISIE- RUNGSGRAD DER SOZIALARBEITER IN DER OFFENEN ALTERS- ARBEIT/-HILFE AUF DER WISSENS- UND QUALIFIKATIONS- DIMENSION	197
5. MOEGLICHKEITEN UND GRENZEN DER PROFESSIONALISIE- RUNG DER SOZIALARBEITER IN DER OFFENEN ALTERS- ARBEIT/-HILFE	209
6. NACHTRAG "AUS DER PRAXIS FUER DIE WISSENSCHAFT"	229
ANMERKUNGEN	231
ANHANG ZUM GESPRAECHSLEITFADEN	240
LITERATURVERZEICHNIS	249

0. EINLEITUNG

Die vorliegende Dissertation ist Bestandteil eines Praxis-Forschungsprojekts im Bereich der Fortbildung¹⁾ für Fachleute in der offenen Altersarbeit/-hilfe²⁾, das die Personalschulung der Schweizerischen Stiftung Pro Senectute in Zusammenarbeit mit dem Pädagogischen Institut der Universität Zürich (Lehrstuhl für Pädagogik unter spezieller Berücksichtigung der Sozialpädagogik) verwirklicht hat.

Die erste Phase des Gesamtprojekts war als Umfrageforschung konzipiert und hat deshalb explorativen Charakter. Die Dissertation ist aus dieser Untersuchung entstanden.

Für die Unterstützung in der Praxis und das Interesse am Fortgang der Arbeit danke ich Herrn Prof. Dr. H. Tuggener.

Dankbar bin ich auch dem ehemaligen Assistenten, Herrn Dr. J. Winiker für konzeptionelle Anregungen und Frau A. Helminger von der Sozialforschungsstelle für alle Hilfeleistungen bei der Bewältigung methodischer Probleme. Ich danke Frau A. Graf für die vielen, stets zuverlässig ausgeführten Schreibarbeiten.

0.1 Gesamtprojekt

Das Gesamtprojekt trug keinen eigentlichen Arbeitstitel, sondern entsprach dem 1978 vom Direktionskomitee (Exekutive) der Pro Senectute für die Personalschulung formulierten Auftrag. Dieser massgebende Auftrag lautete: Entwicklung eines gesamtschweizerischen Fortbildungskonzepts für und mit den hauptamtlichen Mitarbeitern der Stiftung sowie darauf aufbauend, die Entwicklung und Planung der Organisation und inneren Gestaltung eines jährlich neu zu erarbeitenden Schulungsprogramms.

1979 wurde die Stelle eines "Schulungsleiters" geschaffen, die mit diesem Auftrag betraut und vom Verfasser bis im August 1981 ausgefüllt wurde.

Wir informieren im folgenden in geraffter Form über die Ausgangslage/Motive, die Ziele, die Erhebungsbereiche sowie über die "Feedback-Aktivitäten" - ein besonderes Merkmal des Gesamtprojekts. Es soll damit der Kontext aufgezeigt werden, in den die vorliegende explorative Studie eingebettet ist.

Durch den demographischen sowie den sozial und wirtschaftlich-technologisch bedingten Wandel ist in den letzten Jahren eine bedeutende Sensibilisierung für Altersfragen eingetreten. Eine z.T. hart geführte Diskussion über die Problematik der Ueberalterung (vor allem die Zunahme der Hochbetagten) und über die daraus resultierenden Konsequenzen für die öffentlichen und privaten Einrichtungen (die für ältere und alte Menschen materielle Hilfeleistungen, immaterielle Beratungs- und Betreuungsleistungen, Pflege- und Versorgungsleistungen usw. erbringen) hat in der Schweiz schon länger eingesetzt.

Es zeichnen sich ebenso veränderte Zielperspektiven der Altersarbeit/-hilfe von der Wahrung mehr betreuender /pflegerischer und bewahrender Aufgaben zu umfassenderen sozialen Dienstleistungen i.S. der "Hilfe zur Selbsthilfe" mit verstärkter eigenverantwortlicher Einbeziehung des älteren und alten Menschen ab. Gleichzeitig wurde über die Alterspolitik die ambulante/offene Altersarbeit/-hilfe im Vergleich zur stationär/geschlossenen vermehrt gefördert.

Es ist u.a. diese öffentliche Auseinandersetzung mit Fragen der Alterspolitik und Altersarbeit/-hilfe, die das Forschungsinteresse für dieses sozialgerontagogische Feld neu geweckt hat.

Das Forschungsbedürfnis ist hauptsächlich von zwei Aspekten her begründet: vom Qualifikationsbedarf der Stiftung Pro Senectute (als grösste soziale Dienstleistungsorganisation, die sich in der Schweiz ausschliesslich Altersfragen widmet und in bezug auf die offene Altersarbeit/-hilfe eine Monopolstellung einnimmt) und von den in der offenen Altersarbeit/-hilfe (bei Pro Senectute) tätigen Personen (insbesondere von denjenigen mit Sozialarbeiter-Funktionen). Die damit angesprochenen Problemkreise lassen sich mit folgenden Stichworten verdeutlichen:

- Wachsende gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen mit denen sich Pro Senectute konfrontiert sieht. Steigende Bedeutung der immateriellen Dienst- und Hilfeleistungen (Beratung, Animation/Aktivierung, Vorbereitung auf das Alter usw.) sowie der ambulanten Dienste (Haushilfe, Mahlzeiten-, Fusspflegedienst) infolge des demographischen, sozialen und wirtschaftlich-technologischen Wandels (Ueberalterung; vorzeitige Pensionierung; technologisch-ökonomische, sozialpolitische, wissenschaftliche Innovationen, Publizität, Informationsflut usw., die in der Gesellschaft zu einem Wert-, Normen- und Einstellungswandel, zum Selbständigkeits- und Unabhängigkeitsstreben, zu Autoritätskrisen, Segregation, Generationenkonflikten, Vereinsamung, Depressivität, Suizidalitätsgefährdung, Alkoholismus, materieller und finanzieller Unabhängigkeit, zu einem eigentlichen Altersmarkt usw. geführt haben). Diese und andere Herausforderungen und Problemstellungen, wie u.a. daraus resultierende Fragen bezüglich der verbesserten Koordination, der Verminderung von Doppelspurigkeiten, dem Abbau des Konkurrenzdenkens und des Partikularismus unter gemeinnützigen Institutionen usw. verlangen von Pro Senectute eine ausgewiesene Kompetenz für eine fachgerechte und sachverständige Altersarbeit/-hilfe, eine sachgerechte Haltung und ein qualifiziertes Profil, Leistungsfähigkeit, Anpassungsvermögen und eine geplante Weiterentwicklung.

- Erkenntnis der Notwendigkeit von gezielten Massnahmen, um den hohen Qualifikationsbedarf von Pro Senectute abzudecken, d.h. der von den Mitarbeitern u.a. Identifikation, Motivation, Kooperation, Kreativität, lebenslanges Lernen und eine qualifizierte, umfassende Bildung verlangt.
- Bewusstsein der Erfordernis der Fortbildung, die der ständigen Verbesserung der Qualität von Hilfe und sozialem Dienstleistungsangebot für ältere und alte Menschen dient und sie u.a. auch ermöglicht. Aber auch die Absicht, Mitarbeiter in ihren beruflichen und persönlichen Fähigkeiten zu unterstützen und zu fördern, sodass sie ihre Tätigkeit im Dienste Älterer und Alter in einer sich ständig wandelnden Umwelt fachgerecht, sachverständiger und kompetenter zu gestalten und zu verstehen vermögen.
- Verglichen mit den Anforderungen in quantitativer wie qualitativer Hinsicht höchst unbefriedigende Aus-, Fort- und Weiterbildungssituation:
 - Nichtvorhandensein spezialisierter Ausbildungsmöglichkeiten oder -institutionen;
 - Nichtvorhandensein bzw. unzureichende Curricula für Aus- und Fortbildungsinhalte der Gerontologie (Gerontopsychologie, -soziologie, -psychiatrie), Sozial-Gerontagogik, Geriatrie, Methoden der Sozialarbeit mit älteren und alten Menschen usw.;
 - Mangelhaftes Fortbildungsangebot;
 - Nichtvorhandene Weiterbildungsmöglichkeiten;
 - Während der Grundausbildung geringfügige Qualifizierung der heutigen Sozialarbeiter für das Berufsfeld "Altersarbeit/-hilfe" und für die Behandlung von Problemen Älterer und Alter innerhalb der bestehenden sozialen Dienste.

- Diffuse bzw. divergierende Vorstellungen über die Berufssituation der sozialberatend tätigen Mitarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe der Pro Senectute sowohl in Fachkreisen als auch in der Öffentlichkeit (in der Schweiz bisher fehlende Tätigkeitsfeld- bzw. Berufsfeldanalysen; geringer Bekanntheitsgrad der Pro Senectute-Dienstleistungen).
- Unterschiedliche und undeutliche Vorstellungen über die fachlichen und menschlichen Voraussetzungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zur Besetzung und Ausübung von Berufsfunktionen in der offenen Altersarbeit/-hilfe der Pro Senectute (fehlende Berufsbilder; nicht ermittelte Qualifikationen in verschiedenen Kompetenzbereichen).

Die Formulierung der Ziele des Gesamtprojekts orientierte sich am fixierten Auftrag und an der unbefriedigenden Aus-, Fortbildungssituation des in der offenen Altersarbeit/-hilfe tätigen Personals der Pro Senectute. Das Hauptziel des Gesamtprojekts war die Beschaffung quantitativ und qualitativ abgesicherter Unterlagen für die Entwicklung und Planung der Organisation und inneren Gestaltung von Vermittlungsstrukturen zur Qualifikations- und Kompetenzerwerbung ("Fortbildungskonzept der Pro Senectute") sowie für die Abklärung der Fortbildungsbedürfnisse als unerlässliche Basis der curricularen Planung ("Schulungsprogramm").

Sie hatte deshalb nicht nur den Bedarf an beruflicher Fortbildung der Pro Senectute-Mitarbeiter zu ermitteln, sondern auch den Fortbildungsbedürfnissen und -erwartungen nachzugehen sowie deren Hintergründe aufzudecken.

Demzufolge hatte sie auch Bereiche wie Aufgaben und Anforderungen; Kompetenz und Performanz; Arbeitssituation (-zufriedenheit, -belastung) und Fortbildung; Einstellungen; Fortbildungsmöglichkeiten und -verhalten zu erfassen und zu analysieren.

Währenddem diese Erhebungsbereiche im Vordergrund standen, wurden gleichzeitig allgemeine, sozial-statistische Personaldaten aufgenommen, da bisher die meisten Angaben fehlten bzw. man über den gesamten Personalbestand nicht genau informiert war. Diese Daten dienten der funktionsspezifischen Darstellung und der Interpretation des Datenmaterials.

Um die förderalistischen Gegebenheiten zu berücksichtigen, und um den Praxisbezug in der Fortbildung gleichermassen wie auch die Mitwirkung und Motivation der Adressaten zu gewährleisten, wurden die Mitarbeiter gebührend in die Erhebung einbezogen.

Es wurde versucht, das Untersuchungsvorhaben so zu konzipieren, dass auf der Grundlage der Befragungsergebnisse, Vorstellungen zu einem Fortbildungskonzept und zur curricularen Planung gemeinsam mit den Mitarbeitern von Pro Senectute als Betroffenen, entwickelt werden konnten.

Den am Gesamtprojekt beteiligten Personen wurde deshalb kurzfristig nach der Datenerhebung ein Arbeitspapier mit ersten ausgewählten Resultaten zurückgebracht und an 11 Arbeitstagen mit 70 Mitarbeitervertretungen der verschiedenen Funktionen gemeinsam besprochen. Diese Art von Datenrückgabe bezeichnen wir als Daten-Feedback.

Dieses methodische Vorgehen des Gesamtprojekts erschien uns auch insofern geeignet zu sein, als es eine wichtige Interpretationshilfe für den Forscher bildete. Es half, die Komplexität des Forschungsfeldes, die sich im Auftrag, den zu seiner Erfüllung notwendigen Erhebungsbereiche und den daraus abzuleitenden Fragen widerspiegelte, besser zu verstehen; es half, die Verschiedenartigkeit der Arbeitssituation der Mitarbeiter von Pro Senectute in den unterschiedlich strukturierten kantonalen und regionalen Stellen, bezogen auf unsere Fragestellungen, besser einzuschätzen; es ermöglichte allgemein die Auseinandersetzung mit dem Kontext

der Fortbildungssituation bei Pro Senectute und sollte die Innovationsbereitschaft der Mitarbeiter fördern.

Grundsätzlich sollte dieses Praxis-Forschungsprojekt auch einen Versuch darstellen, die Theorie für die Praxis fruchtbar zu machen und Problem- und Fragestellungen der Qualifizierung für die offene Altersarbeit/-hilfe gemeinsam anzugehen.

0.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist in fünf Teile gegliedert.

In einem ersten Teil wird versucht, einen Ueberblick über die Professions- und Professionalisierungsforschung zu geben. Dabei werden Ansätze von Professions-/Professionalisierungskonzeptionen (-theorien) in den Mittelpunkt gerückt, auf die wir im dritten Teil bei der Darlegung des begrifflich-theoretischen Bezugsrahmens für eine Studie zurückgreifen. Sie machen die Unterschiede und die Schwierigkeiten in der Auseinandersetzung um die Bestimmung von Profession und Professionalisierung deutlich.

Auf diesem Hintergrund werden in Unterabschnitten auch Ansätze der Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit bzw. der Altersarbeit/-hilfe dargestellt. Die Auseinandersetzung mit der Professionalisierung der Sozialarbeit ist in der Fachliteratur weit verbreitet, hat u.E. aber wenig zu einer befriedigenden Klärung der Relevanz des Professionalisierungsgedankens für spezifische Berufsfelder von Sozialarbeitern beigetragen. Dieser Abschnitt ist deshalb um eine Darstellung der Grundproblematik der Professionalisierungsfrage in der Sozialarbeit bemüht, und versucht, auf den begrifflichen sowie historischen Bedeutungszusammenhang hinzuweisen. Damit soll auch der Kontext aufgezeigt werden, in dem unsere explorative Studie eingebettet ist.

Im zweiten Teil wird das Konzept einer Professionalisierungsanalyse vorgestellt. Dieses geht von einer organisationstheoretischen Beschreibung des Umfeldes aus, in das der Untersuchungsgegenstand integriert ist und begründet mit Bezugnahme auf den gedanklich-begrifflichen Bezugsrahmen die Einschränkung der Ziele einer empirischen Untersuchung. Mit einer mündlichen Befragung bei sozialberatend tätigen Mitarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe der Pro Senectute werden Problem- und Fragestellungen in bezug auf die Professionalisierung und Fortbildung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe ermittelt. Gegenstand der Untersuchung sind sowohl die Aufgaben und Anforderungen, Elemente der Arbeitssituation, Fortbildungsangebot und -bedürfnisse als auch das Fortbildungsverhalten, der Fortbildungsbedarf und Fortbildungserwartungen.

Im dritten Teil werden ausgewählte Umfrageergebnisse präsentiert und kommentiert. Diese Resultate sollen einen Einblick in Probleme der Professionalisierungs- und Fortbildungssituation von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe gewähren. Sie bilden dementsprechend auch die Grundlage des vierten Teils, in dem sie zu einer zusammenfassenden Analyse des Professionalisierungsgrades unserer Zielgruppe auf der Wissens- und Qualifikationsdimension herangezogen werden.

Schliesslich wird versucht, Möglichkeiten und Grenzen der Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe aufzuzeigen.

1. THEORETISCHER TEIL: PROFESSIONS-, PROFESSIONALISIERUNGS- FORSCHUNG

1.1 Ansätze professions-, professionalisierungswissenschaftlicher Forschung und Begriff der Profession/Professionalisierung

Es gibt bis heute keine einheitliche Theorie der Profession/Professionalisierung. Vielmehr bestehen verschiedene Teiltheorien oder Ansätze zur Professions-, Professionalisierungstheorie. So stellt Millerson u.a. fest: "Of all sociological ideas one of the most difficult to analyse satisfactorily is the concept of a profession" (zit. n. Hesse 1969, 36). Selbst über die Begriffsbestimmung von Profession und Professionalisierung existieren in der Fachliteratur äusserst kontroverse Aussagen (vgl. u.a. Hesse 1969, 33ff.).³⁾

In der Professions-, Professionalisierungsliteratur lassen sich mehrere Aussagesysteme finden, die nach verschiedenen forschungsmethodologischen Ausrichtungen unterschieden werden können:

1. Deskriptiv-analytische Ansätze
2. Systemtheoretische, strukturell-funktionale Ansätze
3. Praxeologisch-pragmatische Ansätze

Zu den deskriptiv-analytischen Ansätzen zählen angloamerikanische berufssoziologische Klassifikationsversuche sowie die deutschsprachigen Ansätze von Hesse (1969) und Hartmann (1968/1972).

Den systemtheoretisch-funktionalen Ansätzen können die angloamerikanischen und deutschsprachigen strukturell-funktionalen Ansätze und der gesellschaftstheoretische Ansatz von Kairat (1969) zugeordnet werden.

Die praxeologisch-pragmatischen Ansätze, die die Machbarkeit von Professionen, d.h. das "operationale Verfahren" (Hesse) zu ihrem Gegenstand haben, sind vorwiegend amerikanischer Provenienz.

Es lassen sich in der heutigen Professions-, Professionalisierungsforschung nicht nur eine Reihe theoretischer Ansätze feststellen, die Professions-, Professionalisierungsforschung verfügt auch über mehrere Professions-, Professionalisierungsbegriffe: vgl. z.B. die Definitionen von Parsons 1939, 164f.; Goode 1972, 157f.; Wilensky 1972, 198; Millerson 1964, zit. n. Hesse 1968, 33; Vollmer/Mills 1966, zit. n. Myers 1974, 19; Abrahamson 1972, zit. n. Sarkesian 1975, 244f.; Hesse 1968, 33/50; Daheim 1969, 365/1973, 234; Kairat 1969, 29.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an der theoretischen Konzeption und am Begriff der Professions-, Professionalisierungssoziologie, die sich vor allem nach der strukturell-funktionalen Betrachtungsweise ausrichtet.

1.2 Soziologie der Profession/Professionalisierung

Die Soziologie der Profession/Professionalisierung bildet den gedanklichen und begrifflichen Bezugsrahmen unserer Arbeit. Ein verbindendes Element in der Professions-, Professionalisierungssoziologie ist das des "systematischen Wissens". Professionen bzw. professionalisierte Berufspositionen werden u.a. dadurch definiert, dass sie sich durch ein systematisches Wissen für bestimmte Probleme vor andern Berufsgruppen auszeichnen (vgl. dazu u.a. Kairat 1969, 29; Hesse 1968, 151; Daheim 1969, 365/1973, 234; Hartmann 1972, 40).

Diese Definition ist qualifikationsorientiert. Die folgenden Ausführungen über Ansätze der Soziologie der Profession/Professiona-

lisierung sollen vor allem die Bedeutung der Qualifikationsforderung "systematisches Wissen" aufzeigen. Sie dienen dazu, die Verbesserung der Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe - den Gegenstand unserer Untersuchung - als Qualifizierungsprozess im Rahmen von Professionalisierungstendenzen zu beschreiben.

1.2.1 Deskriptiv-analytische Ansätze

Zur Entwicklung der systemtheoretischen bzw. strukturell-funktionalen Theorie haben nicht zuletzt auch verschiedene deskriptiv-analytische Ansätze beigetragen. Für den angloamerikanischen Sprachraum sind u.a. die Arbeiten von Carr-Saunders/Wilson (1933), Hughes et al. (1961), für den deutschsprachigen, diejenige von Hesse (a.a.O.) zu nennen. Mit ihrer deskriptiv-soziohistorischen Analyse von Professionen haben sie Merkmalskategorien entwickelt, die im Anschluss von Vertretern der strukturell-funktionalen Richtung problematisiert wurden.

Carr-Saunders/Wilson (1933) arbeiteten aufgrund einer vergleichenden Analyse (historisch-gewachsene versus weniger traditionsreiche und weniger etablierte Professionen) eine Charakteristika heraus, durch die sich ihrer Ansicht nach Professionen von allen übrigen Berufen unterscheiden.⁴⁾

Die im folgenden wiedergegebene Zusammenfassung dieses Merkmalskatalogs erscheint bis in die Gegenwart immer wieder in der Professionalisierungsliteratur - unverändert oder auch in der einen oder anderen Form modifiziert:

- Angehörige von Professionen beherrschen dank einer langen, spezialisierten und wissenschaftlich fundierten Ausbildung bestimmte Berufstechniken.

- Diese befähigen die Professionsangehörigen, spezialisierte Dienstleistungen von gesamtgesellschaftlichem Nutzen zu vollbringen.
- Für die erbrachten Leistungen lassen sie sich in Form eines festgelegten Honorars oder Salärs entschädigen.
- Die Professionen wahren ihre Verantwortlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit, indem sie mit oder ohne Mitwirkung des Staates die Fachkompetenz und die berufliche Integrität der Mitglieder des Berufsstandes überwachen. Diesem Zweck dienen die professionalen Verbände, die die Anforderungen für die Berufszulassung festlegen, entsprechende Prüfungen durchführen und einen berufsethischen Verhaltenskodex aufstellen.
- Interessen materieller und standespolitischer Natur werden von den Verbänden auch vertreten. Solchen Aufgaben kommt aber nach den übrigen Pflichten der Berufsverbände nur sekundäre Bedeutung zu.

Aehnlich wie Carr-Saunders und Wilson (1933) verfahren Hughes und Mitarbeiter. Sie begannen ihre berufssoziologische Forschungsarbeit mit der konkreten Beschreibung einzelner Berufe und machten die soziologische Kategorie "Arbeit" ("work") zum zentralen Ausgangspunkt ihrer Untersuchungen. Das Resultat dieser Forschungsbestrebungen lässt sich an den Merkmalskategorien ablesen, mit denen Hughes et al. die Professionen zu charakterisieren versuchten:

- "Die ('professionale' A.d.V. 5)) Tätigkeit stellt die Anwendung esoterischen (esoteric) Wissens dar;
- die Vertreter der 'professions' beanspruchen Autorität für ihr fachliches Tun;
- die Vertreter der 'professions' werden aufgrund gesellschaftlicher, z.T. gesetzlich fixierter Erlaubnis tätig: durch diese

Erlaubnis werden sie selbst zu abweichenden Verhaltensweisen autorisiert, die allgemein in der Gesellschaft unter Strafandrohung stehen;

- die Vertreter der 'professions' nehmen das Recht in Anspruch, in bestimmten Wert- und Sachfragen mehr oder weniger verbindlich für die Gesellschaft Entscheidungen zu treffen."

(Hughes, 1961, zit. n. Hesse 1968, 68f.)

Ein weiteres Merkmal der Professionen ist das von Hughes hervorgehobene Professionsmerkmal der "autonomy". Die Merkmalskategorie "autonomy" umfasst zwei Elemente: "licence" und "mandate"; d.h. einen Rechts- und einen Herrschafts- oder Machtaspekt der Berufsposition. "Licence" bedeutet, dass die Profession als Institution gemäss ihrer sozialen Normsetzung die Erlaubnis hat, ihre berufliche Tätigkeit zu monopolisieren. "Mandate" i.S. institutionalisierter Macht bedeutet, dass eine Profession über interne und externe Kontrollsysteme verfügt. Mit anderen Worten: eine Profession, die sich durch "autonomy" gegenüber anderen Berufen auszeichnet, hat auch die Möglichkeit, bzw. die Macht, über die Art und Weise der Ausführung der Professionstätigkeit zu entscheiden (sie z.B. als korrekt oder unkorrekt zu klassifizieren); und die Macht, potentiellen Kooperationspartnern alle Bedingungen einer möglichen Kooperation zu diktieren. (vgl. Hesse 1968, 77)

Hesse (1968) untersucht die Professionalisierungsproblematik unter einem sozialgeschichtlichen Aspekt. Er hat seiner Untersuchung das Ziel gesetzt, abzuklären, "... inwiefern der Ansatz der angelsächsischen Untersuchungen zur 'professionalization' auf deutsche Verhältnisse übertragbar ist, ..." (a.a.O., 1).

Hesse lehnt die Möglichkeit einer blossen Uebernahme der angelsächsischen Professionalisierungskonzepte ab. Trotz dieser Stel-

lungnahme weist Hesse auf ein verbindendes Merkmal von älteren deutschen und den englischen Professionen hin, das für ihn von entscheidender Bedeutung ist: sie sind in Verbänden organisierte Berufsgruppen, die über eine relativ umfassende Autonomie verfügen (a.a.O., 83).⁶⁾ Mit dieser Bestimmung der Charakteristika greift er auf das von Hughes beschriebene Professionalisierungsmerkmal "Autonomie" zurück, wobei er den Aspekt der Macht und Herrschaft besonders betont.⁷⁾

Hesse versucht nun im Bewusstsein des sozio-historischen Hintergrundes, "Professionalisierung" in einer, deutschsprachigen Bedingungen angemessenen Weise, zu definieren. Professionen zeichnen sich also gegenüber anderen Berufen durch das in ihnen verwirklichte und das ihnen von der Gesellschaft zuerkannte hohe Mass an Autonomie aus. Deshalb darf auch der Begriff der "Professionalisierung" u.a. nur zur Beschreibung solcher beruflicher Entwicklungsprozesse herbeigezogen werden, die "... von den Berufsangehörigen selbst gesteuert" sind und "... Verwirklichung von Selbstbestimmung und Selbstherrschaft" bezwecken (a.a.O., 141). So verwendet steht demnach "Professionalisierung" für Selbststeuerung. Nach Hesse (a.a.O., 148f.) sollte dieser Terminus aber vermieden werden, wenn Prozesse der Umwandlung oder Neukonstruktion von Berufen aufgrund sozio-ökonomisch-technischer Erfordernisse erfolgen und von berufsfremden Instanzen initiiert und gesteuert werden, wie dies vor allem in sozio-technischen Systemen des industriellen Sektors oft der Fall ist. Zur Bezeichnung solcher aussen-, bzw. fremdgesteuerter Anpassungsprozesse schlägt der Autor mangels eines besseren Wortes den Begriff "Ver-Beruflichung" vor (a.a.O.). Die Begriffe "Professionalisierung" für Selbststeuerung und "Ver-Beruflichung" für Fremdsteuerung, werden auf diese Weise "... zumindest auf der Dimension der Herrschaft" (Hartmann 1968, 195) zu Gegenbegriffen, auch wenn sie in der deutschen Soziologie der Sechzigerjahre bisweilen als Synonyme verwendet wurden (i.S. von Daheim, 1969). Für beide Prozesse gilt aber nach Hesse eine gewisse Systematisierung des Wis-

sens als Grundlage des professionellen Handelns. Diese stellt sich entweder als Verwissenschaftlichung oder Spezifizierung der Ausbildung dar und ist ein wichtiges Merkmal. "Diese Merkmale können aber tatsächlich sowohl 'Verberuflichung' anzeigen als auch 'Professionalisierung' - je nachdem, ob die Berufsangehörigen selbst für die damit bezeichnete Entwicklung (mit-)verantwortlich sind oder ob es sich um allein auf berufsfremde Instanzen zurückgehende Massnahmen handelt" (a.a.O., 151).

Hartmann stellt mit seiner Arbeit "Arbeit, Beruf, Profession" (1968, 1972) ein analytisches Schema vor, das einen allgemeinen Bezugsrahmen zur Erfassung von Prozessen der Verberuflichung und der Professionalisierung abgeben soll.

Ausgangspunkt seiner Untersuchung bildet die kritische Perzeption des angelsächsischen "Professions"-Begriffs. Wie Hesse und Daheim versteht er unter Profession eine besondere Art von Beruf, der sich durch spezifische Merkmale von anderen Berufen unterscheidet. Er kommt auch zur Ansicht, dass die Praxis der Kontrastierung, d.h. hier "einfache" Berufe, da "gehobene, hochqualifizierte" Berufe, gebräuchlich und zweckdienlich sei (vgl. Hartmann 1972, 36). Andererseits wirft er den Versuchen Hesses und Daheims jeweils anders gelagerte Einseitigkeit vor.

Zusammengefasst bemängelt Hartmann, dass sie (1) den Beruf als Verkörperung der funktionalen, die Profession als Materialisierung der sozialen Orientierung bewerten und (2) Beruf eher als inferior, Professionen dagegen als geglückter, überlegen einstufen würden (a.a.O., 38). Seiner Ansicht nach setzt eine adäquate Analyse der Phänomene des beruflichen Wandels und die Bestimmung des Fixpunktes "noch Beruf oder schon Profession", grundsätzlich eine gleichwertige Berücksichtigung der "Wissens-Dimension" und der "Dimension der sozialen Orientierung" voraus.

8) Diese beiden Dimensionen erscheinen ihm deshalb besonders wichtig, weil "sie die Professionalisierung zu zwei besonders

wichtigen Dimensionen des sozialen Lebens in Beziehung setzen: zur Technologie und zum System der Werte" (Hartmann 1967, 521). Ferner bezieht sich Hartmann auch auf Goode (1972), der meint, dass sie die übrigen Professionalisierungsmerkmale determinieren.

Das Hartmann'sche analytische Schema zur Erfassung des Professionalisierungsgrades von Berufen soll im folgenden kurz beschrieben werden.⁹⁾ Es stellt sich dar als ein Kontinuum, dessen Extreme durch die Begriffe "Arbeit" und "Profession" und dessen Mittelpunkt durch den Terminus "Beruf" markiert werden. Unterscheidungsaspekte der Analysedimensionen sind: "Wissen" (funktionale Dimension) und "Sozialorientierung" (gesellschaftliche Dimension). Eine Tätigkeit kann sich unter bestimmten Bedingungen von einer blossen Arbeitsverrichtung (Arbeit) zu einer besonderen "Kombination von Arbeitsverrichtungen" (Beruf) weiterentwickeln und aus einem einfachen Beruf zum "gehobenen, hochqualifizierten Beruf" (Profession) werden. Beruf wird in diesem Bezugsrahmen somit als eine besondere Art von Arbeit, Profession wiederum als eine spezielle Art von Beruf aufgefasst. Der Prozess der Entwicklung einer Arbeitsverrichtung zum Beruf heisst denn "Verberuflichung"¹⁰⁾, derjenige der Weiterentwicklung zur Profession "Professionalisierung"¹¹⁾. Beide Vorgänge sind abhängig von Veränderungen im Ausprägungsgrad von "Systematisierung des Wissens" und der "sozialen Orientierung" (vgl. Hartmann 1972, 40f.). Neu daran ist, dass nun Hartmann "Professionalisierung" nicht allein als unliniare Entwicklung begreift.¹²⁾ Denkbar sind auch gegenläufige Vorgänge, die als "Deprofessionalisierung" und als "Berufsauflösung" bezeichnet werden¹³⁾.

Nach der Darlegung Hartmanns ist die Position eines Berufs in diesem Kontinuum sowohl vom Komplexitätsgrad des erforderlichen Wissens (Wissensdimension) als auch von der Art der Interessenausrichtung der Berufsangehörigen (Dimension der sozialen Orientierung) abhängig. Ein voll professionalisierter Beruf zeichnet sich demnach durch seine hochsystematisierte Wissensbasis (for-

mal-technisches und "Erfahrungs-" Wissen, Theorie) und die ausgeprägt gesellschaftsorientierte Interessenausrichtung (hohes Sozialbewusstsein) der Berufsmitglieder aus. Hartmann hebt besonders hervor, dass die Entwicklungen in beiden Dimensionen nicht zwangsläufig parallel erfolgen müssen: "Empirische Materialien lassen vermuten, dass bei der Verberuflichung die Systematisierung des Wissens besonders betont wird, während im Prozess der Professionalisierung relativ viel Gewicht auf der Vergesellschaftung liegt." (Hartmann 1972, 42)

Zudem würde ein Beruf, der im Begriff ist, eine eigene Grundlagenforschung aufzubauen, aber gleichzeitig vermehrt kommerzialisiert wird, auf der Wissensdimension eine Tendenz zur Professionalisierung, im sozialen Bereich hingegen eine Tendenz zur Deprofessionalisierung aufweisen. Da Hartmann etwas daran liegt, berufliche Tätigkeiten nicht bloss zu Begriffen wie "Beruf" oder "Profession" zuordnen zu müssen, belegt dieses hypothetische Beispiel die Fruchtbarkeit des Hartmannschen Ansatzes. Damit gelingt es ihm, sein Klassifizierungsschema vom Zwang der blossen Zuordnung zu bewahren und "allgemein gesehen werden auf diesem Weg mehr Informationen erhoben und nun speziell auch Fälle analytisch erschlossen, die entweder wegen ihres interimistischen Zustands (Beispiel: zwischen Arbeit und Beruf) oder wegen des Ungleichstands ihrer Merkmalausprägung (Beispiel: hohe Wissenssystematik, geringe Sozialorientierung) durch die konventionellen Kategorien gar nicht angemessen erfasst werden können" (Hartmann 1968, 212).

1.2.2 Systemtheoretische, strukturell-funktionale Ansätze

Auch in der Soziologie der Profession/Professionalisierung ist die Aktualisierung des Systemdenkens durch Parsons (1939) erfolgt. Seine "Nachfolger", wie etwa Barber (1963), Goode, Huntington, Merton u.a. (1961) haben sein Professions- und Professionalisierungsverständnis weiterentwickelt.

Parsons Soziologie der Professionen bezieht ihren Abgrenzungsgesichtspunkt aus einem bestimmten Typus anspruchsvoller Dienstleistungen, nämlich der Arbeit an der Behandlung und Veränderung von Personen (1964, 160-179/1973, 255ff.).

Er hat dafür ein allgemeines Modell der Umweltorientierung professioneller Arbeit entwickelt, das drei verschiedene Organisationsebenen unterscheidet, nämlich die technische, die managerielle und die institutionelle Ebene (1958, 40-70). Diese Ebenen sind einerseits hierarchisch geordnet; sie sind andererseits unterschiedliche Ausformungen des System/Umwelt-Verhältnisses. Die "qualitative breaks" in der Hierarchie ergeben sich danach aus unterschiedlichen Funktionen und Verantwortlichkeiten für die Umwelt.

Die technische Ebene ist für ihn die Ebene der unmittelbaren Funktionserfüllung. Auf der manageriellen Ebene werden die dafür erforderlichen Voraussetzungen geschaffen und Einsatzentscheidungen organisatorischer Art getroffen. Die institutionelle Ebene schliesslich ist die Ebene der gesellschaftlichen Verantwortlichkeit, auf der umfassendere Interessen eingebracht und reflektiert werden können. Jede dieser Ebenen hat nach Parsons ihre Eigenständigkeit, die nicht auf eine andere Ebene übertragen und reduziert werden kann.

Nach Luhmann/Schorr (1976, 252) ergibt sich die Problemstellung von Professionen im Parsons'schen Sinne "... aus gesellschaftlichen Veränderungen, die sich unter drei Gesichtspunkten zusammenfassen lassen, nämlich: (1) zunehmende gesellschaftsweite Relevanz und 'Aufwendigkeit' solcher personenbezogener Arbeit ...; (2) zunehmende Anforderungen an kognitive (wo nicht gar wissenschaftliche) Steuerung bei bleibender Abhängigkeit von motivationalen und affektiven Ressourcen; und (3) zunehmende Abhängigkeit professioneller Arbeit von Organisationen, Techniken und Texten bei bleibender Bedeutung des personalen Faktors für den Erfolg."

Schliesslich müssen Professionen nach Parsons (1939, 164-169) folgenden Merkmalskategorien genügen:

- Die Tätigkeit ist "rational" gesteuert, Wissenschaft als objektive Wahrheit ist leitendes Prinzip;
- Die Tätigkeit ist "funktional-spezifisch" (im Gegensatz zu "diffus"), d.h. ausschliesslich auf ein genau umrissenes Fachgebiet beschränkt;
- Die Tätigkeit ist "universalistisch" strukturiert. Im Gegensatz zur "partikularistischen" Orientierung wird der Klient vor allem als "Fall" und nicht als individuelle "Person" behandelt.

Stellvertretend für die übrigen angloamerikanischen Vertreter der strukturell-funktionalistischen Forschungsrichtung, folgen wir den Ausführungen von Goode (1957).

Er geht aus von der Analyse der Struktur der wechselseitigen Beziehungen und Spannungen zwischen einer sozialen Gruppe und der Gesamtgesellschaft, zu der sie gehört und von der sie abhängig ist. Aufgrund von diesen Strukturbedingungen bildet Goode Hypothesen über die Prozesse, die die innere Struktur beider sozialer Gebilde ausmachen und erhalten (vgl. Goode 1972, 157). Als Untersuchungsgegenstand eignet sich der Gruppentypus der Profession, die er als "Primärgruppe" versteht. Als Charakteristik eines idealtypischen Bildes einer Profession führt Goode folgende Punkte an:

- "1. Die Professionsmitglieder teilen ein Gefühl gemeinsamer beruflicher Identität;
2. Einmal Mitglied geworden, verlassen nur wenige die Profession wieder, so dass für die meisten der erworbene Status endgültig und dauerhaft ist;
3. Die Mitglieder haben gemeinsame Wertvorstellungen;
4. Es herrscht Uebereinstimmung über die Rollendefinitionen gegenüber Kollegen und Professionslaien; diese sind für alle Mitglieder gleich;

5. Im Bereich des beruflichen Handelns wird eine gemeinsame "Sprache" gesprochen, die Laien nur teilweise zugänglich ist;
6. Die professionelle Gruppe kontrolliert das berufliche Handeln ihrer Mitglieder;
7. Die Profession ist deutlich erkennbar von ihrer sozialen Umwelt abgegrenzt;
8. Sie produziert die nachfolgende Professionsgeneration nicht im biologischen, sondern im sozialen Sinne. Dies geschieht sowohl durch Kontrolle über die Selektion der Professionsaspiranten, wie über deren beruflichen Sozialisationsprozess." (a.a.O., 157f.)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nach Goode einerseits:

- die professionelle Tätigkeit die Anwendung eines bestimmten Bereichs abstrakt-exklusiven Wissens darstellt, das durch langdauernde Spezialausbildung vermittelt wird und für die Gesamtgesellschaft hohe Wertinstrumentalität besitzt (vgl. a.a.O., 159);
- die professionelle Tätigkeit gemeinschaftsbezogen ist und von den Professionsangehörigen auch als Dienst (i.S. des "Ideals des Dienens") an der Gemeinschaft verstanden wird (dafür sorgen bestimmte, während der umfassenden Berufssozialisation internalisierte Verhaltensregeln und Normen) (vgl. a.a.O., 158);
- die Vertreter der "professions" aufgrund ihres exklusiven Berufswissens, ihres für alle Professionsmitglieder verbindlichen Ehrenkodexes ("body of ethics") und ihrer gesellschaftlich sanktionierten Privilegien einen Expertenstatus innehaben und hohes soziales Ansehen genießen, die es ihnen erlauben, ihre Tätigkeit relativ frei von der Laienkontrolle auszuüben und ihre Macht- und Einflussansprüche in der Gesellschaft geltend zu machen, d.h. ihre auch berufspolitisch motivierten Ziele und Strategien zu legitimieren und zu fördern (vgl. a.a.O., 158/159);

dass aber andererseits:

- die Gesellschaft indirekt über die Bezugsgruppen einer Profession (Berufskollegen, nichtautorisierte Praktiker, Klienten etc.) ihrerseits durch staatliche Rechtsinstitutionen aber auch durch die Wahl und Beurteilung von Professionsvertretern durch Klienten, soziale Kontrolle über eine Profession ausüben kann. Damit könnte z.B. eine von der Profession geduldete Normenverletzung den Verlust des sozialen Prestiges und der Berufsautonomie bedeuten. (vgl. a.a.O., 162/163)

Als Fazit der Befunde und Ueberlegungen von Goode kann gefolgert werden, dass es sich im Interaktionssystem: Gesamtgesellschaft-Professionen, um "strukturierte Beziehungen zwischen Gesellschaft und Expertenzünften" (a.a.O., 159) handelt. Auch wenn mit wachsendem Industrialisierungsgrad einer Gesellschaft der Bedarf an spezialisiertem Wissen der Professionen steigt und nach Goode die gesamte Berufsstruktur durch zunehmende Professionalisierung gekennzeichnet ist (vgl. a.a.O., 158), dürfen solche makrosoziologische Analysen strukturell-funktionaler Art bei der Diskussion der Professions- und Professionalisierungs-Problematik nicht ausser Acht gelassen werden. Professionalisierung ("professionalization") wäre dann i.S. von Goode als Prozess zu verstehen, in dessen Verlauf sich eine bestimmte Berufsgruppe als autonom definiert, die Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Karrieremuster vorschreiben kann, ihre Berufsträger durch spezifische Berufsnormen immer mehr der Laienkontrolle zu entziehen vermag und es ihr gelingt, die hohe Wertinstrumentalität ihres beruflichen Wissens sowie ihre berufspolitischen Ziele und Strategien gegenüber der Gesamtgesellschaft zu legitimieren, um damit an sozialem Prestige und Machteinfluss zu gewinnen.

Auch Daheim (1967/1969/1973) legt als deutschsprachiger Vertreter einen systemtheoretisch-funktionalen Ansatz vor. In Anlehnung an Parsons funktionalistischen Bezugsrahmen entwickelt er eine Theorie des beruflichen Handelns. Deshalb müssen seine Begriffsbestimmungen von "Verberuflichung" und "Professionalisierung" in diesem Kontext interpretiert werden.

Gesellschaft wird dabei als Sozialsystem aufgefasst, das arbeitsteilig differenziert ist und eine Vielzahl von sozialen Positionen aufweist, deren jede die Erwartung eines mehr oder weniger bedeutsamen Beitrags zur Lösung der verschiedenen Probleme des Sozialsystems beinhaltet (vgl. Daheim 1967, 18).

Mit Mok (1969) und Kairat (1969) sieht Daheim die moderne Berufswelt vor allem durch Rationalisierung und Verwissenschaftlichung gekennzeichnet. In vorindustriellen Gesellschaften wurden die Beiträge zur Erreichung gesellschaftlicher Ziele mit einem geringen Mass an Arbeitsteilung noch weitgehend von Verwandtschaftsgruppen geleistet. Im Verlauf der Industrialisierung und unter dem Druck zunehmender technologischer Komplexität erfolgte eine fortschreitende Differenzierung der Funktionen. Immer mehr soziale Positionen wurden beruflich organisiert.

Daheim fasst nun die Prozesse, die im Zuge dieser Arbeitsteilung zur Spezialisierung und damit zur Entstehung neuer Berufe führten, unter dem Begriff "Verberuflichung" zusammen. Nach Daheim ist die "Verberuflichung" der Dienstleistungen auch im Stadium fortgeschrittener Industriegesellschaften noch nicht abgeschlossen; vor allem bisher ehrenamtlich ausgeübte Funktionen, z.B. in Politik und Sozialwesen, werden laufend von neu entstehenden Berufen übernommen. "Mit diesem Prozess der Verberuflichung" darf nun aber nicht "... die in den komplexen Gesellschaften erkennbare Tendenz zur Professionalisierung" verwechselt werden (Daheim 1967, 33 und 1969, 364).

Daheim rückt bei der Entwicklung seines Professionalisierungsverständnisses den Faktor der "Verwissenschaftlichung" bzw. der zunehmenden "Systematisierung des Wissens" in den Vordergrund seiner Überlegungen. Er rechtfertigt die Hervorhebung dieses Indikators für Professionalisierung mit der Ansicht, dass in der modernen Gesellschaft das Wertmuster der "Leistung in universellem Rahmen" dominiere. Dies äussere sich u.a. auch im ständigen Bemühen, die Lösungsstrategien für gesellschaftliche Probleme mit Hilfe der Wissenschaften zu verbessern: "Aus diesem Bemühen erwächst die Durchdringung aller Bereiche der Gesellschaft mit rationalem, wissenschaftlichem Denken und damit die Anwendung einer komplexen Technologie" (1967, 41). Daher wird Professiona-

lisierung als "Auswirkung sozialkultureller Trends in der Gesamtgesellschaft, nämlich der zunehmenden Komplexität der angewendeten Technologie" (a.a.O., 51), begriffen. Zudem rangiert nach Daheim bei den alten Professionen die Integrität im Vorgang der Dienstleistung vor der Kompetenz, im Gegensatz zu den neuen Professionen, bei denen die Kompetenz den Vorrang habe.

Es liegt nun nahe, da nicht jede Berufsgruppe in diesem Bestreben gleich weit fortgeschritten ist, die beruflichen Tätigkeiten unter dem Aspekt des in ihnen erforderlichen Masses an systematisiertem Wissen hierarchisch zu ordnen. Daheim führt dazu aus: "Wir wählen zur Bezeichnung dieses Kontinuums den eingeführten Begriff der 'Professionalisierung', der hier, allerdings abweichend vom üblichen Sprachgebrauch, nur durch das Wissenselement¹⁴⁾ definiert werden soll. Eine professionalisierte Berufsposition ist dadurch bestimmt, dass vom Inhaber dieser Position ein hochgradig spezialisiertes und systematisiertes Wissen verlangt wird" (1969, 365). Alle Berufe könnten somit, im Hinblick auf das in ihnen notwendige Wissen, in einem Kontinuum klassifiziert werden, "... dessen Extreme durch die kaum bzw. voll professionalisierte Berufsposition gebildet werden" (1967, 42). Für die Bestimmung von Professionen betrachtet Daheim die Zentralwertbezogenheit¹⁵⁾ als ungeeignet, da sie - wie auch Kairat sagt - eine trennscharfe Abgrenzung zu anderen Berufen nicht zulasse. Jeder Beruf sei in irgendeiner Weise auf zentrale Werte der Gesellschaft bezogen.

Den Professionalisierungsprozess stellt Daheim in einen handlungstheoretischen Bezugsrahmen: "Jede Berufsposition wird danach in der Interaktion zwischen ihren Inhabern, der Leitung von Arbeitsorganisationen, Einzelkunden, Berufsverbänden und nicht zuletzt durch den Staat definiert" (a.a.O., 235). Die Definition für den Prozess der Professionalisierung, die Daheim auf diesem Hintergrund anbietet, lautet entsprechend: Man kann "den Professionalisierungsprozess fruchtbar bestimmen als die Interaktion

in der Zeit, bei der eine oder mehrere Parteien darauf hinwirken, eine bestimmte Berufsposition als eine 'professionalisierte' zu bezeichnen (a.a.O.)".

Dieser Prozess des Aushandelns bezieht sich nach Daheim auf Leistungs- und Gegenleistungsinteressen der Positionsinhaber. Die Leistungsinteressen bzw. -erwartungen beziehen sich auf das erforderliche Wissen zur Lösung anstehender Probleme. Dieses "Expertenwissen" muss durch bestimmte Ausbildungsgänge erworben und kann als "Lizenz" zur Problemlösung honoriert werden. Die Gegenleistungsinteressen bzw. -erwartungen richten sich auf die "Erhöhung der materiellen und immateriellen Entschädigungen für die Inhaber der betreffenden Berufsposition" (a.a.O., 236). Nach Daheim können dementsprechend acht Typen von Professionalisierungsprozessen unterschieden werden (vgl. a.a.O., 238).

Folgt man Daheim dahingehend, dass sich die Berufswelt heute allgemein durch Rationalisierung und Verwissenschaftlichung auszeichnet und Professionalisierung vor allem in diesem Prozess gesehen werden muss, kann festgehalten werden, dass die traditionellen Professionen in gleicher Weise diesem Prozess unterworfen sind und daher von ihren "ursprünglichen" Merkmalsausprägungen in zunehmendem Masse abweichen werden.

Kairat versucht schliesslich in seiner Arbeit den Beweis zu erbringen, dass das u.a. auch von Hartmann als besonders wichtig eingeschätzte Merkmal der "Kollektivitätsorientierung" kein geeignetes Kriterium für die Abgrenzung professionalen Handelns von "gewöhnlichen" Formen der Berufstätigkeit abgibt.

Es ist als Unterscheidungskriterium deshalb ungeeignet, weil seiner Ansicht nach berufliches Handeln auf allen Qualitätsstufen "grundsätzlich funktional für die Gesellschaft" und damit "nie ausschliesslich selbstorientiert" ist. (vgl. Kairat 1969, 19)

Zudem vermag Kairat zu zeigen, dass gerade die bei vielen Professionen zu konstatierende Bereitschaft zur temporären Aufschiebung partikularer Interessen eine Grundbedingung für den beruflichen Erfolg und das ihnen von der Gesellschaft zugestandene soziale Prestige darstellen kann. Im weiteren hält er auch fest, dass die wohl äusserlich zur Schau getragene Kollektivitätsorientierung folglich oft durch das manifeste Selbstinteresse der Berufsgruppe gestützt wird.

Von dieser Kritik ausgehend, formuliert Kairat zwei Merkmale als seiner Meinung nach brauchbare Grundvariablen für die Beschreibung professionalen Handelns: (1) Professionen müssen über eine Basis von systematisiertem Wissen¹⁶⁾ verfügen können (vgl. a.a.O., 29f.) und (2) muss ihre Tätigkeit auf zentrale gesellschaftliche Werte bezogen sein (vgl. a.a.O., 24f.).

Die letztere Variable erinnert oberflächlich an Goode, der einen funktionalen Zusammenhang sieht zwischen der hohen Lösungskapazität der Professionen für gesellschaftlich zentrale "Lebensprobleme", der hohen Wertinstrumentalität dieser professionellen Lösungstechnologie sowie dem Professionen zuerkannten hohen Sozialstatus, der Macht, dem Einfluss und den Privilegien, die die Experten in der Gesellschaft geniessen (vgl. Goode 1972, 159). Allerdings lässt sich nach Kairats eigenem Eingeständnis "die Art der Wertbezogenheit professionaler Tätigkeit von der Wertbezogenheit anderer Berufstätigkeiten nicht trennscharf unterscheiden", so dass die erstere Grundvariable "als die bedeutsamere" betrachtet werden muss (a.a.O., 24).

Aus dem Gesagten kann geschlossen werden, dass Kairat "Professionalisierung" als einen Prozess interpretiert, in dessen Verlauf ein Beruf, der eine von der Gesellschaft als bedeutsam anerkannte Funktion versieht, eine systematisierte Wissensbasis und entsprechend effiziente professionelle Fachtechniken erwirbt.

1.2.3 Praxeologisch-pragmatische Ansätze

Nachdem es der angloamerikanischen Berufssoziologie auf deskriptivem Wege gelungen ist, die Komplexität des Professions- und Professionalisierungsphänomens zu ordnen und auf allgemeine Grundmerkmale und -probleme zu reduzieren, trat das "operationale Verfahren" (Hesse) in den Vordergrund.

Obwohl der Präzisionsgrad des erarbeiteten Begriffsinstrumentariums zu wünschen übrig liess und auch die Auseinandersetzung um die Eigenschaften von Professionen in der berufssoziologischen Fachdiskussion laufend weitergeführt wurde (bzw. wird), ist seitdem ein gewisser Konsensus über bestimmte Aspekte der Professions- und Professionalisierungsmerkmale erreicht worden.

Diese Entwicklungstendenz entsprach auch den praktischen Bedürfnissen nach Klassifikation und Kategorisierung. Grundlegende Fragen, die von der berufssoziologischen Grundlagenforschung zur Professionsproblematik immer wieder thematisiert worden sind, wurden in der operationalen Literatur kaum je aufgeworfen. Die angelsächsischen Studien zur Professionalisierung des Lehrerberufs sind ein gutes Zeugnis dafür.

Im wesentlichen handelte und handelt es sich dabei um Klassifizierungs- und Kategorisierungsversuche, die sich als zentrale Instrumente die von anderen ausgearbeiteten Charakteristika bzw. eine Auswahl davon zugrunde legten (vgl. dazu auch Hesse 1968, 67). Wie das Studium der einschlägigen Texte zur Professionalisierungsproblematik gezeigt hat, und wie bereits Hesse bemerkte, ist die Mehrzahl der Professionalisierungsuntersuchungen von heute so konzipiert, "dass sie einen Satz von teils sehr konkreten, teils abstrakten Kriterien an einen bestimmten Beruf herantragen, um ihn derart auf das Vorhandensein bestimmter Eigenschaften zu analysieren" (a.a.O., 64). Das Ziel dieser Verfahrenswei-

se - die in jüngster Zeit von amerikanischen Soziologen und Nichtsoziologen auf eine Fülle verschiedener Berufe angewendet wurde - ist, abzuklären, inwiefern ein bestimmter Beruf eine Profession ist oder nicht, bzw. welchen Professionalisierungs-Stand er erreicht hat. In ihrem Aufbau gleichen sie einander stark. Hesse beschreibt ihn wie folgt:

"Sie beginnen in der Regel mit einigen Thesen über die Stellung der 'professions' in der Gesellschaft. Dabei wird entweder der Prestigeaspekt angeschnitten und in Anlehnung an die bekannten Ergebnisse der amerikanischen Berufsprestigeuntersuchungen von den 'professions' gesagt, sie genössen das höchste Prestige in der amerikanischen Gesellschaft, oder nach der Funktion der 'professions' gefragt und ... der besonders wichtige Beitrag hervorgehoben, den die 'professions' zur Stabilität der amerikanischen Gesellschaft angeblich leisten.

In einem zweiten Abschnitt wird dann der zu behandelnde Beruf kurz vorgestellt und sodann der eigentliche analytische Apparat erläutert. Kern des analytischen Apparats sind die erwähnten Charakteristika, die der betreffende Autor an seinen Forschungsgegenstand heranzutragen gedenkt. In der Regel wird dabei auf das Fehlen einer allgemein anerkannten Begriffsbestimmung ausdrücklich hingewiesen. Es folgt dann die Darstellung des Materials, das der Autor im Blick auf seine Charakteristika zusammengetragen hat - durch mündliche oder schriftliche Befragung von Angehörigen des betreffenden Berufs oder durch Auswertung der Tagespresse, wie insbesondere auch der Berufsverbands-Literatur, - und schliesslich wird dieses empirische Material mit dem analytischen Apparat verglichen und so der Standort des untersuchten Berufs im 'professionalization'-Prozess zu bestimmen gesucht." (a.a.O., 65/66) Schliesslich werden dann jeweils häufig die Konsequenzen gezogen und entsprechende Empfehlungen für eine bestimmte Professionalisierungsstrategie formuliert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ergebnisse dieser Untersuchungen stark differieren: einerseits wird die Ansicht vertreten, dass immer mehr Berufe einem Professionalisierungsprozess unterworfen seien, und dass es möglicherweise einmal zur "professionalization of everyone" kommen könnte; andererseits wird gerade eine solche Entwicklungstendenz verneint und die Professionen als eng begrenzter Kreis von Berufen aufgefasst, in den einzutreten vielen Berufen auch in Zukunft ver sagt bleiben wird (vgl. Wilensky 1972, 198ff.).

Beispiele praxeologisch-pragmatischer Ansätze haben wir (1978) im Zusammenhang mit der Professionalisierung des Lehrerberufs (u.a. Liebermann 1956) bzw. der Berufsoffiziere (u.a. Janowitz 1960/Diehl 1974) angeführt.

Nach Tuggener (1971, 63) wird in verschiedenen amerikanischen Publikationen das operationale Verfahren auch auf "social work" angewendet. Er verweist auf eine Reihe von Autoren, die zur Messung des Professionalisierungsstandes in der Sozialarbeit vor allem die von Carr-Saunders/Wilson (a.a.O.) beschriebenen Merkmale der Professionalisierung als Vergleichsmaßstäbe benützen.

1.3 Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit

Bevor wir uns in diesem Abschnitt auf eine nur systematisierende und exemplarische, nicht aber umfassende Darstellung der Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit beschränken, seien einleitend einige klärende Vorbemerkungen erlaubt.

Ebenso wie andere Berufe in ihrer Professionalisierung ein erstrebenswertes Ideal sehen (vgl. u.a. Hughes 1964, 142), verbindet die Sozialarbeit mit dem Professionalisierungspostulat idealtypische Erwartungen (vgl. u.a. Kamphuis zit. n. van Doorn 1971, 67). Verkürzt kann festgehalten werden, dass Professionalisierung für den Versuch in der Sozialarbeit steht, folgende Ziele zu erreichen:

- Sicherung und Anhebung der formalen Arbeitsbedingungen (inkl. des Honorierungsniveaus);
- Hebung des sozialen Ansehens, d.h. gesellschaftliche Aufwertung und Anerkennung des Berufs der Sozialarbeiter, der den Makel "unterprivilegierten" Klienten (Arme, Unfähige, Unselbständige, Kriminelle usw.) mitzutragen hat;
- Förderung der Statuspolitik, d.h. nicht nur Hebung des Sozialprestiges, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung der Be-

rufsangehörigen als "funktionale Autoritäten" (Hartmann) bzw. als Experten und autonome, kompetente Sachverständige für wichtige gesamtgesellschaftliche Probleme und Werte;

Dadurch auch Sicherung und Ausbau der Legitimationsgrundlagen für eine soziale Arbeit mit dem Ziel der "Hilfe zur Selbsthilfe", für eine berufsständisch organisierte, unabhängige, kohärente, vertrauenswürdige und einflussreiche Berufsgruppe mit eigenständigem Berufsverband, anerkanntem, allgemein-verbindlichem Berufskodex sowie einer entsprechenden beruflichen Kontrollinstanz (organisatorische bzw. institutionelle Festigung des Berufsstandes und Integration der Mitglieder);

- Stärkung der beruflichen Autonomie, d.h. der Unabhängigkeit von beruhsfremder oder bürokratischer "Laienkontrolle" (Goode 1972) mit der Vergrößerung des individuellen Handlungsfrei- bzw. "Dispositionsspielraums" (Pippke 1977, 136);
- Eindeutigere Abgrenzung der Tätigkeitsfelder (i.S.d. eindeutigen Aufgabengliederung) und Definition der Zuständigkeitsbereiche (i.S.d. Kompetenzzuordnung) gegenüber von Nachbarberufen und von Laienhandeln im psychosozialen Bereich;
- Schaffung und aktivere Gestaltung eines klareren und akzeptableren Selbstverständnisses und einer Berufsrolle mit weniger Rollenkonflikten bzw. Konfliktherden und Orientierungsunsicherheiten;
- Ueberwindung von "Berufsdilettantismus" (Posch), "Handwerkelei" und "theorieloser" Praxis (Kreft/Mielenz); d.h. Entwicklung einer praktischen Berufstheorie und einer theoriegeleiteten Praxis sozialer Arbeit. Und damit Anhebung des Niveaus der Qualifikationen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) zur Berufsausübung.

Die in der Berufssoziologie entwickelten Begriffe Profession/Professionalisierung haben sich im angloamerikanischen Bereich eingebürgert und haben seit einigen Jahren auch im deutschen Sprachraum - insbesondere in den Studien zu den Sozialisations- und Resozialisationsberufen (Lehrer, Sozialarbeiter) - eine heftige Problemdiskussion ausgelöst.

Der aktuelle Stand dieser Diskussion - in die sich auch Berufspraktiker und -verbände aus standes- und berufspolitischen Gründen eingeschaltet haben - ist uneinheitlich und u.a. durch eine kontroverse Auseinandersetzung über das "Für" und "Wider" der

Professionalisierung der Sozialarbeit gekennzeichnet (vgl. u.a. Eikermann 1975; v. Balluseck 1980 ; Stahel 1980; Heinz 1980; Lotmar 1963/1969; Schuch/Schuch 1980; Claus et al. 1979).

Einerseits werden, wie das Studium der einschlägigen Literatur gezeigt hat, in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zur Professionalisierung der Sozialarbeit und in den Kontroversen um eine verbesserungswürdige und reformbedürftige Ausbildung, Qualifizierung und Nachqualifizierung der Sozialarbeiter, hohe Erwartungsansprüche gestellt und daraus konkrete Forderungen bzw. Empfehlungen abgeleitet (vgl. oben); andererseits wird aber auch vor der "Verwissenschaftlichung von Sozialarbeit" (Bierter 1977), die die Distanz zwischen Klient und Betreuer vergrößere, gewarnt, oder in der Professionalisierung ein Medium sozialer Ungleichheit (vgl. Beck/Brater 1978) gesehen, bzw. Professionalisierung als Beitrag zur Schwächung des Selbsthilfepotentials der Klienten verstanden (vgl. u.a. Stahel 1980; Jouhy 1980).

Mit den Worten von Kreft/Mielenz (1980, 340) geht es dabei um die zentrale Frage: "Kann die Sozialarbeit/Sozialpädagogik im Prozess der Professionalisierung ihr zentrales Ziel, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, weiterhin festhalten und immer besser erreichen, oder entwickelt sie einen Expertentypus, der die Abhängigkeit und das Unvermögen der 'Klientel' erhalten, ja vergrößern muss, um selbst zu überleben?"

Fasst man die Kontroversen, die dabei entstanden sind, zusammen, kann festgehalten werden, dass sie im deutschen und angloamerikanischen Sprachraum insbesondere die Auseinandersetzungen über die Aus- und Fortbildung, das berufliche Handeln (die Methoden), die Tätigkeitsfelder, die Verbandspolitik, das Berufsbild und Selbstverständnis, das Fremdbild, wie Werte und Normen der Sozialarbeit angeregt haben.

Bezeichnend ist dabei, dass - ob Professionalisierung befürwortet wird oder nicht - vielfach vom Professions-, Professionalisierungsbegriff Gebrauch gemacht wird, ohne auf dessen nähere Bestimmung einzugehen (vgl. Rich, 1974; Weber 1972). Damit wird u.E. der Eindruck erweckt, dass die Bedeutung dieser Termini keiner weiteren Klärung bedürfe, und dass die Konzeptualisierung und Postulierung der "Professionalisierung der Sozialarbeit bzw. des Sozialarbeiterberufs" allgemein akzeptiert oder auch abgelehnt sei.

Befasst man sich jedoch näher mit der auf den Sozialarbeiterberuf bezogenen Professionalisierungsliteratur, muss festgestellt werden, dass in der gegenwärtigen Diskussionsphase noch nicht einmal von einer annähernd einheitlichen Interpretation des Kernbegriffs die Rede sein kann. Konnte bereits in der zusammenfassenden Darstellung der Professionalisierungstheorien gezeigt werden, wie sehr die Meinungen divergieren, so erfährt die Professionalisierungsproblematik im Bereich der Sozialarbeit verschiedenste und widersprüchlichste Deutungen, ohne dass die vorherrschende terminologische und sachliche Verwirrung mitreflektiert wird.

Diese unbefriedigende Sachlage im Hinblick auf die Professionalisierung der Sozialarbeit lässt sich u.E. auf folgende Gründe zurückführen:

- (1) Einige Autoren, die sich mit der Professionalisierung der Sozialarbeit auseinandersetzen, haben (noch) nicht zur Kenntnis genommen, dass die Professionalisierungsproblematik eine historische Dimension besitzt, die u.E. nicht ignoriert werden darf.
- (2) Der Mehrzahl der Stellungnahmen zur Professionalisierung der Sozialarbeit liegen jeweils unterschiedliche Professionalisierungsmodelle zugrunde, die in einem spezifischen Kontext

des jeweiligen Sprachraumes und entsprechend dem jeweiligen Stand der Theoriebildung entwickelt worden sind und deshalb je nach theoretischem Ansatz, Methode und Erkenntnisinteresse zu unterschiedlichen Aussagesystemen gelangen.

- (3) Den einzelnen Stellungnahmen liegen nicht nur unterschiedliche Professionalisierungskonzepte zugrunde, sondern ebenso die unterschiedlichsten Auffassungen und Deutungen von Sozialarbeit, Sozialarbeitern, Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit, Berufsbildern der Sozialarbeiter und nicht zuletzt die unterschiedlichen Anliegen der einzelnen Autoren selber.
- (4) Es liegen bisher relativ wenig empirische Studien zu Teilaspekten der Berufs-, Aus- und Fortbildungssituation der Sozialarbeiter vor.

Diesen einleitenden Bemerkungen kann entnommen werden, dass eine zusammenfassende Darstellung nicht möglich ist. Die nun folgenden Ausführungen beschränken sich deshalb auf das Nachzeichnen von Entwicklungstendenzen entlang den theoretischen Entwürfen der Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit.

In der bisherigen Sozialpädagogik, "Sozialarbeitswissenschaft" (Rössner) kann man zumindest drei Entwicklungslinien zur Professionalisierung und Qualifizierung der Sozialarbeiter unterscheiden. Diese könnten wie folgt umschrieben werden.

- (1) Eine ältere "Schule" im deutschen Sprachraum, die auf dem Hintergrund der Entwicklung sozialpädagogischer Konzeptionen berufssoziologische Fragestellungen der Professionalisierung der Sozialarbeit thematisiert hat, ohne dass sie sich auf bestimmte Professionalisierungstheorien hätte berufen können.
- (2) Eine angloamerikanische Forschungsrichtung, die - gestützt auf die traditionsreiche Unterscheidung zwischen "Beruf" und "Profession" und zum andern mit Bezugnahme auf die Ergebnisse

der früh einsetzenden Soziologie der Professionen/Professionalisierung - in einer Vielzahl sozialwissenschaftlicher Publikationen - einerseits die Frage erörterte, "Ist die Sozialarbeit eine Profession?" und andererseits danach fragt, wieweit "social work" im Prozess der Professionalisierung fortgeschritten ist bzw. welche Gründe dafür verantwortlich gemacht werden können, dass die Professionalisierung noch nicht als vollständig gelungen betrachtet werden kann.

- (3) Eine Gruppe von Autoren mehrheitlich deutschsprachiger Herkunft, die ihrerseits in zwei Untergruppen aufgeteilt werden kann, nämlich nach Eikermann (1975, 26) in Vertreter eines "deskriptiv-historischen" und eines "theoriebezogenen" Professionalisierungsansatzes.

Währenddem sich die Vertreter des ersten Ansatzes mehrheitlich am Konzept der "old established professions" orientieren, beziehen sich die letzteren vor allem auf die von Hartmann und von Daheim vorgelegten analytischen Hilfsinstrumente der Berufssoziologie.

1.3.1 Aeltere Entwürfe

Eine erste historische Entwicklungslinie der Professionalisierungsforschung führt auf eine Gruppe von Autoren zurück, die sich entscheidend um die Entwicklung der Sozialpädagogik als eigenständige wissenschaftliche Disziplin verdient gemacht hat. (vgl. insbesondere Fischer; Nohl; Bäumer)

Hier finden sich u.E. die ersten Ansätze zur systematisch-theoretischen Auseinandersetzung mit Fragestellungen der "Professionalisierung der Sozialarbeit", ohne dass man auf die von der soziologischen Berufsforschung erst später entwickelten Begriffe und Konzepte der Profession und Professionalisierung hätte zurückgreifen können.

Eine Ausnahme stellt Flexner dar, der ausgehend von Kriterien, die in einer Studie über die medizinische Ausbildung in den Vereinigten Staaten gewonnen wurden, bereits 1915 einen nachfolgend viel beachteten Vortrag mit dem Thema "Ist Sozialarbeit eine Profession?", gehalten hat. Darin stellte er schon damals in bezug auf die Sozialarbeit verschiedene Rückstände, insbesondere aber den Mangel an übertragbaren professionellen Techniken fest (vgl. auch Reichert 1971, 146).

Dass die oben erwähnten deutschsprachigen Vertreter sozialpädagogischer Provenienz im Kontext der historisch-wissenschaftstheoretischen Entwicklung und Geschichte der Theoriebildung der Sozialpädagogik wesentliche Beiträge zur "Professionalisierungsforschung" im Bereich der Sozialarbeit geleistet haben, vermag u.a. Holtstiege (1976) zu zeigen.

Der systematischen, entwicklungsgeschichtlichen Arbeit von Holtstiege kann entnommen werden, dass vor allem in die sozialpädagogischen Konzeptionen von Fischer (1925), Nohl (1924/1928) und Bäumler (1929) professions- und professionalisierungssoziologische Fragestellungen und Überlegungen - für unser heutiges Verständnis - eingegangen sind.

Ähnlich wie in der aktuelleren Auseinandersetzung um die Professionalisierung der Sozialarbeit aufgrund berufssoziologischer Erkenntnisse, ging es damals um die Sozialpädagogik/Sozialarbeit selbst, um das Wissen, die Ausbildung, die Funktion und Stellung im gesellschaftlichen Ganzen, um das berufliche Selbstverständnis und die Konstituierung sozialpädagogischer Berufe.

Wie weit der Stand der "Professionalisierungsforschung" im Bereich der Sozialarbeit schon fortgeschritten war, bevor die gegenwärtigere Professionalisierungsdiskussion anfangs der 70er Jahre einsetzte, vermag ein erster Hinweis auf Fischer (1925) zu verdeutlichen.

In seiner Arbeit "Die Problematik des Sozialbeamtentums" wird - damit stimmen wir mit Holtstiege (1976, 64) überein - "Fischers eigener Ansatz im Verständnis von Sozialpädagogik bereits zu einem analytischen Hilfsinstrument angesichts der beginnenden Professionalisierung (genauer der Verberuflichung, A.d.V.)".

Ausgehend von der "Paradoxie in der Struktur der Fürsorgeberufe", analysiert er den Unterschied zwischen der (nicht-professionalen) Fürsorge und der (professionalen) Sozialarbeit.

Das Fazit von Fischers theoretischer Analyse der Problematik des Sozialbeamtentums sei an dieser Stelle thesenförmig referiert:

- (1) Die durch die Verberuflichung bedingte berufsmässig-hauptamtlich ausgeübte Fürsorgetätigkeit kann beim Positionsinhaber Einstellungen und Verhaltensweisen bewirken, die dem professional-sozialpädagogischen Ziel "Hilfe zur Selbsthilfe" zuwiderlaufen, bzw. zur Klientenbevormundung führen. (vgl. a.a.O., 324/325)
 - (2) Die Verbeamtung der Fürsorge führt zur Bürokratisierung sozialer Hilfe, d.h. zur anonymen, "aktenmässigen" Erledigung von Fürsorgefällen, die es dem Stelleninhaber erschweren, soziale Hilfe auf persönlichem Vertrauen aufzubauen. (vgl. a.a.O., 320/328/329)
 - (3) Die Institutionalisierung der Sozialfürsorge kann entsprechend der Eigengesetzlichkeit von Institutionen (Expansion, Differenzierung) dazu führen, dass das "System der Fürsorge Selbstzweck wird" (a.a.O., 332).
- Damit wird nach Fischer auch das Subsidiaritätsprinzip gefährdet, was zur "Einschläferung des sozialen Gewissens der einzelnen Menschen" (a.a.O., 331) führen könne.

Diesen Gefahrenmomenten und Widersprüchlichkeiten im Fürsorgeberuf kann nach Fischer nur wirksam begegnet werden, wenn die Berufsträger ihr berufliches Selbstverständnis "professionalisieren", d.h. von der fürsorgerischen Betreuungsmentalität zu einer sozialpädagogischen Berufseinstellung gelangen (vgl. a.a.O., 334). Unter einer sozialpädagogischen Berufshaltung versteht Fischer ein Selbstverständnis der Sozialbeamten, das sich an sozialpäda-

gogischen Prämissen eines sozialen Humanismus orientiert; nämlich an: Solidarität, Verantwortung und Achtung. (vgl. a.a.O., 349)

Vom einzelnen "professionalen Helfer" erwartet Fischer, dass er seine Rolle und Funktion interimistisch versteht, sich zurückzunehmen lernt, dass er seine Klienten dazu befähigt, das zu tun, was der einzelne selbst tun kann, dass er keine Symptombekämpfung betreibt, sondern "Quellen verstopft", die im einzelnen Individuum wie in den sozialpolitischen Verhältnissen liegen können, und schliesslich, dass er nicht nur als Vollzugsorgan einer bestehenden Ordnung fungiert, sondern dass er aktiv, pädagogisch auf die gesamte Lebenswelt seiner Klienten einzuwirken versucht. (vgl. a.a.O., 333/334/349)

Nohl's Auffassungen zur "Professionalisierung" sozialpädagogischer Berufe finden ihre kritischen Ausgangspunkte bei (1) einem von ihm festgestellten und auf das reaktive Selbstverständnis der Wohlfahrtsarbeit zurückzuführenden "schleichenden Pessimismus" im Fürsorgeberuf und Sozialbeamtentum (vgl. Nohl 1928, 47), und (2) der Frage nach dem wissenschaftlichen Bezugs- und Orientierungsrahmen sozialpädagogischer Tätigkeit bzw. Ausbildung (vgl. Nohl 1924, 72f.).

So fordert Nohl von Fürsorgern und Sozialbeamten - in weitgehender Uebereinstimmung mit Fischer und neueren Professionalisierungsvorstellungen - einen Wandel im beruflichen Selbstverständnis, das sich nach der positiven Zielsetzung einer konstruktiven Sozialpädagogik/Wohlfahrtspflege auszurichten habe. Dabei denkt er an die Verwirklichung von mehr Humanität im Spannungsgefüge von Individuum und Umwelt. (vgl. Nohl 1928, 47)

Von der Ausbildung zum "Sozialbeamten" erwartet er eine verstärkte wissenschaftliche Grundlegung durch die Pädagogik und eine "Akademisierung", i.S. der Einrichtung von Studiengängen für Sozialpädagogen an Universitäten. (vgl. Nohl 1924, 72f.)

Bäumer (1929, 209f.) definiert als Kernproblem sowohl der Praxis der offenen, halboffenen und geschlossenen Erziehungsfürsorge als auch der Ausbildung, die mangelhafte inhaltliche pädagogische Fundierung.

Den Ausgangspunkt dieser Ueberlegung findet sie in der kritischen Perzeption der Entwicklung sozialpädagogischer Berufe, die gemäss den diversifizierten Tätigkeitsfeldern durch zunehmende Spezialisierung gekennzeichnet ist, in dem sich daraus ergebenden Erfordernis nach Differenzierung der Ausbildung, und der dafür nicht vorbereiteten Pädagogik, die sich bis anhin zu stark auf die Schule konzentriert hat. (vgl. a.a.O., 210f.)

Aufgrund ihrer zusammenfassenden Uebersicht über die entstandenen und entstehenden sozialpädagogischen Berufe, ihr Selbstverständnis, deren Ausbildungswege bzw. -möglichkeiten und Problematik, gelangt sie zu folgenden Ergebnissen:

- (1) Es haben sich in der Erziehungsfürsorge viele verschiedene sozialpädagogische Tätigkeitsfelder herausgebildet (Jugendamt, Kindergärten, Horte, Tagesheime, Anstaltsfürsorge), die an das Personal je spezifische Anforderungen stellen, denen aber aufgrund fehlender Berufsspezialisierung und mangelhafter oder nicht vorhandener differenzierter, berufsspezifischer Ausbildungsgänge nicht entsprochen werden kann (vgl. a.a.O., 213/215f.).
- (2) Für das Selbstverständnis sozialer Arbeit sind Funktionen und Tätigkeitsfelder (Institutionen) genuin konstitutiv beteiligt. Der Ausprägung einer (nicht-professionalen) Berufsauffassung, "bei der das eigentlich Pädagogische nicht zum Tragen kommt" (Holtstiege a.a.O., 129) wird dadurch Vorschub geleistet, dass das Erziehungsfürsorgewesen mit folgenden Schwierigkeiten zu kämpfen hat:
 - Verbürokratisierung versus erforderliche soziale Beweglichkeit und Kreativität (vgl. a.a.O., 212f.)
 - Kompetenzzuordnungsschwierigkeiten zwischen Schule und Jugendamt versus notwendige Kooperation (vgl. a.a.O.)
 - verwaltungsjuristisches Funktionärsdenken versus sozialpädagogisch fundierter Sozialbeamtentätigkeit der Verwaltungsbeamten (vgl. a.a.O., 213)

- Feminisierung des Aussendienstes der Sozialverwaltung - versus "Pädagogisierung des Innendienstes" (vgl. a.a.O., 215f.).

Ausgehend von diesem hier nur knapp aufgewiesenen Problemzusammenhang postuliert Bäumer für die Professionalisierung des beruflichen Selbstverständnisses, ebenso wie Fischer und Nohl, i.S. von modernen Professionalisierungsvorstellungen:

- (1) Die "Verwissenschaftlichung" sozialpädagogischer Ausbildung und Praxis durch verstärkte theoretische (psychologische, pädagogische, soziologische, volkswirtschaftliche, juristische, sozialpolitische) Fundierung und Förderung der Interdisziplinarität von Lehre und Forschung. Wobei sie der Sozialpädagogik Synthetisierungsleistungen überträgt und von ihr erwartet, dass sie den Berufspraktiker befähigt, einerseits mit Schwierigkeiten, die dem Spannungsverhältnis Individuum - Gesellschaft entstammen, positiv umzugehen und aufzuarbeiten; andererseits eben dieses Spannungsfeld unter Zuhilfenahme der genannten Disziplinen zu fundieren und zu gestalten vermag. (vgl. a.a.O., 220f.)
- (2) Gleichzeitig mit der Verwissenschaftlichung auch die "Differenzierung" der Ausbildungsgänge i.S. einer berufsspezifischen Vorbereitung auf die verschiedenen Funktionen im sozialpädagogischen Feld (vgl. a.a.O., 216f.) und die "moralische Auslese" unter Berufsanwärtern, d.h. eine selektionierende Rekrutierung, die die charakterliche Eignung und Neigung schon während der Ausbildung berücksichtigt (vgl. a.a.O., 225f.).

1.3.2 Angloamerikanische Richtung

Die angloamerikanische Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit, die stark erfahrungsbezogen und pragmatisch ausgerichtet ist, weist eine grössere Zahl von Publikationen auf, die entweder die von Flexner gestellte Frage weiterverfolgen (vgl. u.a. Cohen 1957) oder versuchen, den Professionalisierungsstand, d.h. den Entwicklungsstand der Professionalisierung der Sozialarbeit zu messen.

Bezeichnend für diese Richtung - wie auch für die deutschsprachigen Ansätze - ist dabei ihre Orientierung an unterschiedlichen theoretischen Konzeptionen. Einen Ueberblick über den Stand der Professionalisierungsforschung im "social work" vermittelt in deutscher Sprache Tuggener (1971). Ueber die Entwicklung und Gegenwartprobleme der Professionalisierung in den Vereinigten Staaten referiert Reichert (1971).

Nach Tuggener (1971, 63) gehen die Vertreter dieses Sprachraums deskriptiv-vergleichend vor. Als Vergleichsmassstab dienen ihnen die kategorisierten Merkmalsausprägungen der "old established professions" (z.B. nach Carr-Saunders/Wilson 1933). In Gegenüberstellungen wird dann der Entwicklungsstand der Professionalisierung des "social work" herausgearbeitet.¹⁷⁾

Das Ergebnis dieser Vergleiche, das zur Begründung des nicht oder nur teilweise anerkannten professionalen Status des "social work" und zum Nachweis des nicht abgeschlossenen Professionalisierungsprozesses dient, stellt sich verkürzt wie folgt dar:

- (1) "Social Work" verfügt über keine sichtbaren Symbole wie andere Professionen. Dies äussert sich schon im einmaligen Gebrauch des Ausdrucks "worker", eine Bezeichnung, die sich bei Angehörigen von Professionen (z.B. Aerzten, Juristen) nirgends findet. (vgl. Pollak 1964, zit. n. Tuggener 1971, 63)

(2) "Social worker" streben einen höheren sozialen Status an als den ihnen von der Gesellschaft zugebilligten. Dieses Bestreben wird nach Tuggener (a.a.O., 64) z.T. als Folge professionaler Unreife, aber auch als "Ausdruck einer in der Gesellschaft weit verbreiteten Identifikation des 'social workers' mit seinen Klienten, die häufig einen niederen Sozialstatus repräsentieren", bewertet.

(3) Dass "social work" nicht das hohe soziale Ansehen von Professionen genießt, wird in der amerikanischen Fachliteratur nach Tuggener (a.a.O.) auch mit der "Feminisierung", d.h. mit der Majorität von Frauen in diesem Beruf in Verbindung gebracht. Ausserdem wird auch auf die andersartigen, den etablierten Professionen oft zu- oder untergeordneten Tätigkeiten von "social worker" verwiesen.

Ebenso wie in der deutschsprachigen Professionalisierungsdiskussion gibt es nach Tuggener (a.a.O., 63f.) auch kritische Stimmen, die vor der problematischen Seite des Professionalisierungsprozesses im "social work" warnen. Diese sehen in den fortschreitenden Professionalisierungsbestrebungen die Gefahr, dass die Interessen des Berufsstandes mit denjenigen der Klienten kollidieren können. Sie fürchten, dass das Statusdilemma des "social workers": "Anwaltschaft für den Klienten" versus "Anwaltschaft für die Gesellschaft", durch eine stärkere Orientierung an professionalen Mustern, zuungunsten einer stärkeren Identifikation mit sozial benachteiligten Klienten, abgebaut werden könnte.

So kann Tuggener mit Verweisen auf Bisno, Coser und Gordon, einen Zwiespalt der Sozialarbeit in Amerika feststellen, der verschiedene Erscheinungsformen zeigt und "social work" im Prozess der Professionalisierung behindert.

"Er (der Dualismus, d.V.) enthält die Spannung zwischen Gegenwart und Zukunft, zwischen Bewahrung und Wandel, zwischen sozialem Konsens und sozialem Konflikt, zwischen Statik und Dynamik, zwischen Anpassung und Abweichung, zwischen Therapie und Reform" (a.a.O., 65).

Das Ergebnis seiner theoretischen Untersuchung zur Professionalisierung des "social work" resümiert Tuggener mit einem Hinweis auf Gordon:

"Professionalisierung wird nie zu Ende kommen, solange der Reformismus noch wirksam ist. Reform wird nicht angepackt werden, wenn 'social work' nur noch in den Bahnen einer 'highly skilled profession' getätigt wird." (a.a.O.)

Reichert (1971, 163), der die Entwicklung und Gegenwartsprobleme der Professionalisierung der Sozialarbeit in den Vereinigten Staaten soziohistorisch thematisiert, gelangt zu einer ähnlichen Schlussfolgerung wie Tuggener. Für ihn (a.a.O.) ist der Professionalisierungsprozess der Sozialarbeit in den USA ebenso durch Dilemmas und Spannungen gekennzeichnet:

"Streben nach professionellem Status und Popularität gegenüber der Verpflichtung, humanistische Werte in der Gesellschaft um den Preis der Unpopularität aufrechtzuerhalten; Ausrichtung auf soziale Veränderung gegenüber Betonung individueller Anpassung; Spezialisierung auf einem speziellen Gebiet der Sozialarbeit oder in einer Methode statt allgemeiner Praxis-Beweglichkeit; hochqualifizierte professionelle Arbeit von Sozialarbeitern gegenüber allgemeiner positiver sozialer Beziehungen in der Bevölkerung; Zunahme professioneller Autonomie gegenüber Abhängigkeit von bürokratischer Organisation; Entwicklung wissenschaftlichen Wissens gegenüber Stützung auf Erfahrungs-Wissen; und - nicht zuletzt - Offenheit für die neuen, nicht erprobten, manchmal brillanten und manchmal gefährlichen Ideen der Studenten, Rebellen und Kritiker gegenüber Bindung an das akzeptierte System des Establishments."

Im Anschluss an diese kritischen Perzeptionen der Professionalisierungssituation im "social work" möchten wir exemplarisch drei Ergebnisse amerikanischer Professionalisierungsforschung referieren, um abschliessend auf ein aktuelles Beispiel einzutreten, das aufzuzeigen vermag, dass sich die Professionalisierung des "social work" auch 1980 mit ähnlichen Problemen konfrontiert sieht.

Blau und Scott (1971, 125ff.) legten 1962 zu den in der Professionalisierungsforschung viel beachteten Charakteristika von Professionen, nämlich "berufliche Autonomie" und "Berufsstandesbewusstsein", empirisches Material für den Beruf der Sozialarbeiter vor.

Ausgehend vom fundamentalen Unterschied zwischen dem Professionen eigenen, direkten, internen sozialen Kontrollsystem (nach Goode) und der hierarchischen Kontrolle bürokratischer Organisationen, untersuchten sie die Orientierungsmuster und die strukturell angelegten Konflikte im Spannungsverhältnis Sozialarbeiter/Verwaltung.

Dabei werden Sozialarbeiter den Vertretern der "neuen" professionellen Gruppen zugeordnet, die als "berufsmässige Fachspezialisten" (Weber 1964, 715) nicht mehr "freiberuflich" wie die "old established professions" arbeiten können, sondern bezahlte Angestellte formaler Organisationen mit einem gewissen Expertenstatus sind. Wobei dieser Expertenstatus nicht demjenigen von Professionen gleichgesetzt werden kann, sondern sich aus dem Verhältnis "administrativer Generalist" versus "gelernter Facharbeiter" ergibt. Zum einen werden Sozialarbeiter deshalb von Blau/Scott als Mitglieder einer bestimmten Arbeitsorganisation und zum andern als Teil einer spezifischen Berufsgruppe zugehörig verstanden.

Diese doppelte Bezugsgruppenzugehörigkeit bringt es mit sich, dass Sozialarbeiter als Personen bezeichnet werden können, die

auch in zweifacher Hinsicht sozialer Kontrolle unterworfen sind: einmal der Kontrolle ihrer beruflichen Bezugsgruppe und zum zweiten der Kontrolle der Autoritätshierarchie ihrer formalen Arbeitsorganisationen.

Diese Doppelkontrolle aufgrund einer "doppelten Mitgliedschaft" fungiert im sozialwissenschaftlichen Verständnis von Sozialarbeit allgemein als Paradigma sozialarbeiterischen Tuns und wird auch von Blau/Scott (1971, 127) als konstitutiv für Rollenkonflikte angesehen. Die auch als "Berufsschicksal" des Sozialarbeiters herausgestellte Problematik (vgl. u.a. Böhnisch/Lösch 1975³, 27), bedeutet, dass sich Sozialarbeiter öffentlicher und halböffentlicher Institutionen unterschiedlichen, widersprüchlichen und einander auch gegenseitig ausschliessender Verhaltenserwartungen ausgesetzt sehen können und mit den daraus resultierenden Divergenzen beruflicher und bürokratischer Verhaltenserwartungen umgehen müssen. Je nach dem wie solche möglichen "Loyalitätskonflikte" zwischen den "Spezialisten" und den sie auch kontrollierenden bürokratischen Anstellungsträgern gelöst werden, kann man nach Blau/Scott (a.a.O.) eine "professionale" und eine "bürokratische" Orientierung der Sozialarbeiter unterscheiden.¹⁸⁾ Die damit verbundenen Ueberlegungen knüpfen an die von Merton (1957, 387f.) getroffene Unterscheidung von "cosmopolitans" und "locals" an.

Die Ergebnisse der Untersuchung von Blau/Scott können deshalb wie folgt zusammengefasst werden: Professionale Orientierung ist mit kosmopolitischer, d.h. über den engeren Arbeitsbereich hinausgehender Orientierung an "Standards" der beruflichen Bezugsgruppe (über Kollegen innerhalb und ausserhalb ihrer Arbeitsorganisation, Berufsverbände, -ethos, ausbildungsbedingte Sozialisation usw.) identisch, und diese wiederum ist mit einer Loyalität verbunden, die höhergestellt wird, als diejenige zum Arbeitgeber von Sozialarbeitern. Dagegen tendieren diejenigen Sozialarbeiter, die sich

ihren beruflichen "Standards" weniger verpflichtet fühlen, eher dahin, eine "lokal-bürokratische" Orientierung mit stärkeren Loyalitätsgefühlen ihrer Organisation gegenüber anzunehmen.

Einschränkend muss aber festgehalten werden, dass die "kosmopolitisch-professionale" Orientierung in der Masse abnimmt, als die berufliche Leistung nur von Mitgliedern der Arbeitsorganisation beurteilt werden kann - was dadurch möglich wird, dass die Arbeit in relativer Isolation getan werden muss -. Das bedeutet dann auch bei professional ausgerichtetem Selbstverständnis eine steigende Organisationsloyalität.

Neben diesen empirisch abgestützten Erkenntnissen zur Entstehung von "Loyalitätskonflikten" haben Blau/Scott (1971, 134f.) auch die Zusammenhänge zwischen professionaler bzw. bürokratischer Orientierung und der Kritik am behördlichen Arbeitgeber bzw. der Kritik an bürokratischen Verfahrensweisen der Fallbearbeitung untersucht. Dabei haben sie feststellen können, dass eine professionelle Orientierung an der Bezugsgruppe der Kollegen (1) den einzelnen Sozialarbeiter kritischer und unabhängiger macht von Verhaltenserwartungen und Pressionen seiner Arbeitsorganisation, und dass er (2) eher dazu bereit zu sein scheint, zugunsten einer qualifizierten, professionellen Hilfe für die Klienten (i.S. des "casework"), von der aktenmässigen Erledigung bzw. von administrativen Vorschriften und bürokratischen Verfahrensweisen abzuweichen.

In bezug auf den Professionalisierungsprozess der Sozialarbeit sind diese Untersuchungsergebnisse insofern interessant, als sie konkrete Hinweise darauf geben, dass (1) bürokratische Verfahrensweisen die Institutionalisierung und Anerkennung der Methoden der Sozialarbeit behindern können; dass (2) das berufliche Handeln des Sozialarbeiters stark durch Erwartungen bestimmt werden kann, die eher an den Zielen der Arbeitsorganisation als an denen des Berufsstandes orientiert sind (vgl. Rehn 1969, 171); dass (3)

das Eingebundensein des Sozialarbeiters in die Autoritätshierarchie formaler Organisationen weder für die Einrichtung einer anerkannten professionalen Selbstkontrollinstanz, noch für die Förderung der auf geachtetem Sachverständnis beruhenden "funktionalen Autorität" (Hartmann 1964) der Sozialarbeiter zuträglich ist; dass (4) Loyalitätskonflikte eine "klientenorientierte Professionalisierung" (Holzapfel 1975, 31) zumindest behindern, Aufstiegschancen beeinträchtigen und Rollenkonflikte auslösen können, die die Herausbildung und Profilierung eines professionalen Selbstverständnisses nicht gerade fördern, oder die "Orientierungsunsicherheit" (Lingesleben 1971, 58) und "Diffusität der Rolle" (Peters 1971, 108 in Anlehnung an van Doorn) wesentlich zu beheben helfen.

Wilensky hat sich ebenso wie Blau/Scott mit der Rolle von "Experten" in bürokratischen Organisationen auseinandergesetzt und den Zwiespalt in deren Autoritätsgrundlagen sichtbar gemacht. Bezogen auf die Sozialarbeit bedeutet dies in der Interpretation von Lingesleben (1971, 60), "dass es durch die teilweise divergierenden gesellschaftspolitischen Konzeptionen und ihre Manifestationen in der Praxis vor allem unter den teilweise komplementären, teilweise konkurrierenden Trägern der sozialen Arbeit zu nicht unerheblichen Ziel- und Mittelkonflikten kommen kann, ...".

Wilensky und Lebeaux, die als Vertreter der angloamerikanischen Berufssoziologie soziale Berufe behandeln und dabei die Professionalisierungskriterien "Ausbildung" und "Kollektivitätsorientierung" in den Vordergrund ihres Ansatzes rücken, halten in diesem Zusammenhang fest: "So viele Organisationen bemühen sich um soziale Reformen, dass es für irgendeine Gruppe schwierig wird, auf diesem Gebiet noch Fuss zu fassen und Prioritätsrechte für sich geltend zu machen... . Man kann beinahe sagen, dass die sozialreformerische Perspektive unsere politischen Strukturen durchdrungen hat Daher scheint das Konzept: Sozialarbeit

als soziale Reform nur eine geringe professionelle Zukunft zu haben." (1965, 329)

Sie folgern daraus, dass sich die Sozialarbeit deshalb für den "individualistischen Ansatz" und nicht für den "reformerischen" entscheiden müsse bzw. entschieden habe. Dieser vermöge die um ihre Professionalisierung bemühte Sozialarbeit gegen die Konkurrenz zu immunisieren. Durch die Individualität der "cases", nach der die fürsorgerisch relevanten Phänomene untereinander unvergleichbar sind, kann nach Wilensky/Lebeaux die Substituierbarkeit von Sozialarbeit durch generelle Sozialpolitik bestritten bzw. die Eigenständigkeit hervorgehoben werden. Ebenso wie die Forderung nach wissenschaftlicher Fundierung der Methoden der Sozialarbeit, erweise sich der individualistische Ansatz als Resultat der Professionalisierungsbestrebungen der Sozialarbeit, die befürchten müsse, von der Strategie genereller Sozialpolitik vereinnahmt zu werden.

Ausserdem haben Wilensky/Lebeaux (a.a.O., 299ff.) versucht, die spezifische "professional - client - relationship" bezogen auf die "Sozialarbeiter/Klient-Beziehung" zu analysieren.

Dabei haben sie sich um eine Systematisierung - mit teilweise Parsonsschen Kategorien - der berufsmethodischen Verhaltens- und Haltungsempfehlungen an Sozialarbeiter bemüht. Diese Verhaltens- und Handlungsanweisungen - wie sie auch in der Sozialarbeiter-Literatur verbreitet seien - machen nach Wilensky/Lebeaux das "Professional Self" aus und spielen deshalb im Rahmen der Professionalisierungsbestrebungen eine entscheidende Rolle.

In der Folge stellen sie vier Forderungen an einen professionellen Sozialarbeiter, aus denen hervorgeht, dass auch sie den Prozess der Professionalisierung der Sozialarbeit als nicht abgeschlossen erachten (vgl. a.a.O.). Die Professionalisierungsforderungen nach funktional spezifischen Beziehungen, nach emotionaler Neutralität,

nach Unvoreingenommenheit und nach "non-profit" Orientierung, um einer professionsspezifischen vorurteilslosen Distanzierung von den zu behandelnden Problemen das Wort zu sprechen und stellen der bisherigen Praxis der Sozialarbeit in bezug auf eine "professional-client-relationship" indirekt ein mangelhaftes Zeugnis aus.

Schliesslich möchten wir Combs (1975) erwähnen, der ein weiteres Ergebnis amerikanischer Professionalisierungsforschung festhält, das für die aktuelle Diskussion von Bedeutung ist. Er hat in der amerikanischen Fachliteratur festgestellt, dass der Ausdruck "Helping Professions" weit verbreitet ist und als Sammelbezeichnung für "Aerzte, Erzieher, Pfarrer, Psychologen, Universitätsdozenten ebenso wie für Sozialarbeiter, Kindergärtner und Pflegepersonal" dient. Seiner Ansicht nach ist die Sammelbezeichnung "helfende Berufe" auch dann brauchbar und sinnvoll, wenn in der sozialwissenschaftlichen Literatur für einige "Helping Professions" ein hoher, für andere ein niedrigerer Professionalisierungsgrad gilt und die Unterschiede zwischen einzelnen helfenden Berufen unverkennbar gross sind. Nach Combs wird damit eine bestimmte Richtung einschlägigen beruflichen Handelns deutlich gemacht: das gemeinsame Merkmal helfender Arbeitstätigkeit ist (vgl. a.a.O., Deckblatt), "auf Menschen einzuwirken und sie in irgendeiner Weise positiv zu beeinflussen suchen".¹⁹⁾

Als Beispiel dafür, dass sich Professionalisierung des "social work" der Gegenwart mit ähnlichen Problemen konfrontiert sieht, sei zum Schluss dieses Abschnittes auf Hollis (1980) verwiesen. Sie hält dafür, dass im Moment die "social worker/caseworker" in der öffentlichen Meinung sehr tief stehen. Die öffentliche Meinung sei aber nicht nur kritisch gegen den "social worker", sondern auch gegen ihre sozial benachteiligten Klienten und sozialen Hilfsprogramme eingestellt.

Für die gegenwärtigen Schwierigkeiten des "social work" Anerkennung in der Öffentlichkeit zu gewinnen, macht sie das unprofilierte berufliche Selbstbild und die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige, in der Öffentlichkeit aber wenig bekannte Fachkompetenz verantwortlich.

Vom einzelnen "social worker" erwartet sie deshalb, dass er die, das Selbst- und Fremdbild beeinflussenden, so oft unberechtigten Selbstzweifel und Selbstkritiken, gegen ein professionaleres Selbstverständnis eintauscht, das es ihm ermöglicht, sich selbst als Teil eines lebendigen, progressiven Berufes zu sehen, der auf einem offenen System von Gedanken basiert und die Erkenntnisse anderer Disziplinen rational zu integrieren versteht, ohne theoriefeindlich zu reagieren oder neues Wissen unbesehen zu übernehmen.

Ausserdem gibt sie zu bedenken, dass es sich die "social worker" zu einfach machen würden, wenn sie meinen, dass sie sozialstatusmässig unterbewertet werden, weil sie sich mit den sozial benachteiligten Klienten identifizieren, denen sie helfen. Vielleicht treffe dies nur zu, weil sie ihren Klienten nicht gut genug helfen würden. Deshalb müssten sich "social worker", wie dies auch anerkannte Professionen tun würden, als Experten in ihrem eigenen Feld profilieren, sich gegen öffentliche Missverständnisse zur Wehr setzen, sich dadurch mit ihrem Beruf identifizieren, ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und Respekt für ihre Kollegen und ihren Beruf zeigen.

Als Beitrag zur Professionalisierung des "social work" fordert Hollis in der weiteren Konsequenz ihrer Überlegungen von der Berufsausbildungspolitik: eine Verlängerung der Ausbildungszeit, um eine reichere und effizientere Schulung zu gewährleisten; die "Verwissenschaftlichung" der Ausbildung, d.h. Curricula, die nicht nur Kenntnisse in Theorie und Praxis vermitteln, sondern

Berufsanwärter auch zur Beherrschung von sozialwissenschaftlichen Forschungsmethoden führen; die "Akademisierung" der Ausbildung, d.h. Ausbildungsgänge mit Promotionsmöglichkeit.

In Ergänzung zu den vorgestellten Beiträgen kann das Fazit vorwiegend amerikanischer Professionalisierungsforschung - in Anlehnung an Kreft/Mielenz (1980, 341)- wie folgt zusammengefasst werden: Im Gegensatz zu der unter Berufspraktikern des "social work" verbreiteten Ansicht, dass die Professionalisierung gelungen sei, vermag die Berufssoziologie Indizien dafür anzugeben, weshalb sich das "social work" erst auf dem Weg vom Beruf zur Profession befindet (vgl. u.a. Toren 1972).

Die Gründe dafür liegen - wie wir gesehen haben - insbesondere in:

- der Ambivalenz der Legitimationsgrundlagen: "social work" als sozialreformerische "Aktion" versus "social work" als soziale "Reaktion" (Eine Art sozialer "Feuerwehr" oder "Sanität")
- der Entwicklung von Methoden und Techniken, die Verhaltens- und Handlungsempfehlungen beinhalten, nicht aber eine theoriegeleitete Praxis sozialer Arbeit fördern;
- der mangelhaften wissenschaftlichen Fundierung von Theorie und Praxis;
- der wenig anerkannten Fachkompetenz der Berufsinhaber;
- den "Loyalitätskonflikten";
- dem (noch) nicht professionalen Selbstverständnis;
- den schwer abzugrenzenden Kompetenzen von andern Berufen im psychosozialen Bereich;
- der Beschneidung der beruflichen Autonomie infolge der Einbindung in formale Organisationen;
- dem gesellschaftlich unterbewerteten Sozialprestige;
- den fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten.

1.3.3 Deutschsprachige Ansätze

Die nachfolgende Darstellung unterschiedlicher deutschsprachiger Ansätze zur Professionalisierung der Sozialarbeit erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Umfassendere Informationen dazu finden sich u.a. im Reader von Otto/Utermann (1971), bei Weber (1972), bei Eikermann (1975), im Sammelband von Otto/Schneider (1975³).

Ausserdem liegen einige Untersuchungsberichte über empirische Studien zu Teilaspekten der Professionalisierungsproblematik vor, die zuerst kurz gestreift werden sollen.

Die Studie von Skiba (1969) untersucht beispielsweise, welche Vorstellungen es in der Öffentlichkeit über den Sozialarbeiterberuf gibt. Die Analysen beziehen sich auf das in der Öffentlichkeit bestehende Fremdbild und lassen eine Diskrepanz zwischen beruflichem Selbstverständnis und dem sozialen Fremdbild des Sozialarbeiters erkennen.

Skiba (a.a.O., 229/230) macht deutlich, dass der Sozialarbeiter von der Mehrheit der Bevölkerung vorrangig als Erfüllungsgelhilfe eines staatlichen Auftrags gesehen wird. Die zugeschriebene Funktion der Fürsorge wird dabei von den Befragten als "Hilfe und Kontrolle" beschrieben, die vor allem auf eine sozial diskriminierte Minderheit gerichtet ist.

Als Kontrollaktivitäten werden dabei Tätigkeiten genannt, die dem Schutz der Gesellschaft vor Normabweichern und Randgruppen dienen. Das Helfen beschränkt sich im Verständnis der Befragten vor allem auf die Sicherung von Minimalleistungen.

Im Beruf des Sozialarbeiters sieht deshalb nach Skiba (a.a.O., 227) ein erheblicher Teil der Bevölkerung eine Entlastung "von

der sozialen Verpflichtung der Uebernahme von Verantwortung für die sozial schwachen Mitglieder der Gesellschaft".²⁰⁾

Als Grund für den in der Oeffentlichkeit dem Sozialarbeiterberuf zugebilligten eher "geringen Professionalisierungsgrad", führt Skiba an, dass die für diesen Beruf erforderliche Ausbildung vielfach unterschätzt werde, und dass man dem Beruf nur ein mässiges Sozialprestige zuspricht.

Dieses eher "angeschlagene Image" sieht Skiba in der gesellschaftlichen Abwehrhaltung gegenüber sozialer Arbeit begründet: "Vor dem Hintergrund der sozialen Bewertung von Armut (Ideologie der "Selbstverschuldung", A.d.V.), Berufsvorläufern (des Sozialarbeiters, d.V.) und Objekt der Armenpflege ist es zu verstehen, weshalb gegenüber dem Objekt der Fürsorge auch heute noch der in seiner Grundstruktur gleiche - wenn auch inhaltlich inzwischen veränderte - soziale Reflex der Abwertung und Ablehnung ausgelöst wird wie gegenüber dem Objekt der Armenpflege" (a.a.O., 229/230).

Neben den von Schmidt et al. 1977 empirisch erhobenen Daten zum Selbst- und Fremdbild des Sozialarbeiters in Sozialdiensten von politischen Gemeinden der deutschen Schweiz, haben Lingesleben (1968) und Helfer (1971) Untersuchungsberichte mit ähnlichen Forschungsprogrammen, die Berufssituation der Sozialarbeiter analysiert.

In der Studie von Lingesleben - auf die wir zurückkommen - wurden zwischen 1964 und 1965 mehr als 2000 Sozialarbeiter über ihre berufliche Situation befragt. Der Forschungsbericht enthält viele Einzelheiten über soziale Herkunft, Aufgabengebiete von Sozialarbeitern und über verschiedene Themen, die Gegenstand einer eigentlichen Professionalisierungsanalyse sind: u.a. Fragen über berufliche Belastungen, Zufriedenheit und Konfliktherde.

Ein ähnliches Vorhaben liegt der Untersuchung von Helfer (1971) zugrunde. Neben Interviewdaten werden in dieser Studie noch tagebuchartige Aufzeichnungen von Sozialarbeitern über den Ablauf eines Berufsalltags berücksichtigt.

Beide Untersuchungen haben zur Konkretisierung unserer Fragestellung im Bereich der Altersarbeit/-hilfe beigetragen. Da sie beide überwiegend deskriptive Ziele verfolgen, leisten sie einen Beitrag zur Klärung der Berufssituation.

Insbesondere die Untersuchung von Lingesleben, der 1971 im Anschluss an seinen Forschungsbericht eine theoriebezogene Professionalisierungsanalyse vorlegt, bestätigte uns in der forschungsmethodischen Absicht: eine theorieorientierte Professionalisierungsanalyse mit teilweise primär und sekundär empirischer Beweisführung im Bereich der Altersarbeit/-hilfe zu leisten.

1.3.3.1 Deskriptiv-historische Ansätze

Einschlägige Publikationen von van Doorn (1965 und 1971), Lotmar (1969) und Peters (1971) ergründen den Professionalisierungsgrad der Sozialarbeit aufgrund der Klassifikationsversuche von Merkmalen traditioneller Professionen.

Gemeinsam ist dieser Autorengruppe, dass sie vor allem die systematischen Erkenntnisse der deskriptiv-vergleichenden Studien professioneller Charakteristika miteinbeziehen. Diese haben, wie erinnerlich, zur Entwicklung von verschiedenen Typen und Klassifikationen geführt.

van Doorn (1971, 67) findet in Anlehnung an Hughes, Lewis und Maude die für Professionen in einer bestimmten Kombination typischen Merkmale wie Vertrauen, Wahrung hoher Güter und "minder-rangige Einschätzung des kommerziellen Aspektes", auch bei So-

zialarbeitern. Dennoch bezweifelt er, dass man die Sozialarbeit als Profession i.e.S. bezeichnen kann. Zur Begründung dieser Ansicht weist er auf die Funktion der Sozialarbeit als Lückenbüsser der Gesellschaft für strukturell immer wieder neu erzeugte "unmet needs" hin. In dieser Funktion operiert die Sozialarbeit nach van Doorn "im Spannungsfeld zwischen persönlicher Not und institutionellem System", was wiederum "der Position des Sozialarbeiters einen Akzent des zugleich Marginalen und Diffusen" gebe (a.a.O., 69).

Als weitere, im Professionalisierungsprozess inhibitorisch wirkende Faktoren, führt er das Fehlen einer "soliden und einheitlichen Berufsausbildung" (a.a.O., 70), die Geringschätzung der Berufsorganisationen durch die Berufsausübenden sowie die mangelnde Abstützung durch die Arbeitsorganisation an (vgl. a.a.O., 70ff.).

Nach van Doorn sind es diese Faktoren, die den Professionalisierungsprozess einerseits erschweren und andererseits aber gerade erforderlich machen (vgl. a.a.O., 70/73/74).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass van Doorn aufgrund der notwendigen Ueberwindung der Folgen wie mangelnde Plazierung des Berufs, ungenügende Systematisierung des Wissens und der Handlungsvollzüge, die sich aus der Marginalität und der Diffusheit der Sozialarbeit ergeben, zu der Forderung nach einer weiteren Professionalisierung der Sozialarbeit gelangt.

Diese Forderung konkretisiert van Doorn in den Postulaten einer Verbesserung und Vereinheitlichung der Ausbildung, dem Ausbau der Berufsorganisationen, der Einflussnahme auf die Umgebung und die Gesamtgesellschaft (vgl. a.a.O., 73f.).

Aehnlich wie van Doorn verfährt auch Lotmar (1969, 4 ff.). Gestützt auf eine etwas willkürliche Auswahl von sieben der 18 von Hesse (1968) zusammengestellten Professionalisierungsmerkmalen

der angloamerikanischen Berufssoziologie, konfrontiert sie den Ist-Zustand der Sozialarbeit, wie er sich ihrer Erfahrung gemäss darstellt, mit diesen Kriterien und gelangt so zu einer Defizitbeschreibung.

Nach Lotmar erschweren folgende Umstände den Professionalisierungsprozess, ohne ihn aber zu verunmöglichen (vgl. a.a.O.):

- die erst in den Anfängen stehende Bildung einer berufseigenen "Sozialarbeitswissenschaft" bzw. Verwissenschaftlichung der Methodenlehre (vgl. a.a.O., 5);
- die aufgrund des raschen sozialen Wandels nicht festumgrenzte, definierte Funktionsumschreibung (vgl. a.a.O., 5f.);
- die berufspolitisch wenig einflussreichen Berufsorganisationen der Sozialarbeit (vgl. a.a.O., 6f.);
- der für die Durchsetzung eines Berufskodexes unabdingbare - in einer pluralistischen Gesellschaft aber mangelhaft herstellbare - Konsens über Werte, Normen und Funktionsumschreibung der Sozialarbeit (vgl. a.a.O., 7f.).

Aufgrund dieser Erwägungen sowie vor allem aufgrund der ihrer Auffassung nach erforderlichen Verbesserung der Dienstleistungen der Sozialarbeit, kommt auch Lotmar zur Forderung nach einer weiteren Professionalisierung der Sozialarbeit (vgl. a.a.O., 9).

Als Mittel zur Unterstützung des Professionalisierungsprozesses postuliert sie deshalb: einerseits die Oeffentlichkeitsarbeit eines starken Berufsverbandes, der über die Einhaltung eines Berufskodexes wacht und mit Hilfe einer eindeutigen Berufskonzeption das Fremdbild der Sozialarbeit in der Oeffentlichkeit korrigiert; andererseits die Verwissenschaftlichung der wissenschaftlichen Grundlagen der Sozialarbeit durch Forschung und Oeffnung der Praxis für aktuelle Erkenntnisse und Methoden, sowie Effektivitätskontrolle (vgl. a.a.O., 9f.).

Diese Forderungen Lotmars weisen darauf hin, dass sie sich stark am Ideal der "old established professions" orientieren.

Zur Standortbestimmung der Sozialarbeit im Professionierungsprozess zieht Peters (1970, 335ff. bzw. 1971, 9ff.) zwei Kriterien heran: zum einen die wissenschaftliche Fundierung der beruflichen Methoden ("systematisiertes Wissen") und zum anderen das Vertrauensverhältnis Sozialarbeiter/Klient, für das seiner Ansicht nach vor allem das Berufsgeheimnis konstitutiv ist.

In seiner Analyse der Methoden der Sozialarbeit im Hinblick auf den Grad ihrer Verwissenschaftlichung gelangt Peters zu einem negativen Ergebnis. Im wesentlichen kritisiert er, dass man die in der Methodenliteratur der Sozialwissenschaften entwickelten Begriffe sowie die dahinterstehenden Theorien ignoriere. Ausserdem begnüge man sich damit, das Individualisierungsprinzip zu postulieren (Beschreibung von Einzelfällen mit der Behauptung ihrer Einzigartigkeit), sowie Handlungsempfehlungen in Form von "Daumenregeln" (Weber) zu geben (vgl. 1971, 107/108/111 und 1972, 41ff.).

Das Verhältnis von Sozialarbeiter/Klient ist nach Peters stark von dem in der Helferrolle immanent wirksamen Kontrollaspekt geprägt. Die von den Adressaten als solche empfundene Funktion der Sozialarbeit, gepaart mit der auf Misstrauen begründeten Beziehung (kein Zeugnisverweigerungsrecht) zwischen Sozialarbeiter und Klient, spreche auch nicht für einen hohen Professionalisierungsgrad (vgl. 1971, 115ff.).

Diese Befunde zu zwei wenig ausgeprägten Merkmalen der Professionalisierung der Sozialarbeit, dienen Peters zur Verifizierung seiner erkenntnisleitenden Hypothese. Er behauptet, dass das Verhältnis der Sozialarbeit zur Professionalisierung ambivalent sei. Die Sozialarbeit sei einseitig an einer Anhebung von Status und Prestige in der Gesellschaft interessiert, ohne aber ernsthaft mit den Konsequenzen einer "echten" Professionalisierung zu rechnen, die zur Umstrukturierung der Sozialarbeit führen und damit ihre Selbsterhaltung gefährden könne. Die Sozialarbeit ziehe es

daher vor, das Stadium der Intentionalität zu perpetuieren, was dazu führe, dass die Professionalisierung der Sozialarbeit misslungen sei (bewusst verhindert wird, d.V.). (vgl. a.a.O., 120f.)

Folgt man seinen Ueberlegungen auf der Wissensdimension, so verdeutlicht Peters das Dilemma, in dem sich die Sozialarbeit befinde, damit, dass sich die Sozialarbeit mit der (historischen) Forderung nach wissenschaftlicher Fundierung der Methoden zwar gegenüber der kompetitiven Sozialpolitik zu behaupten versuche; gleichzeitig aber die mit der Verwissenschaftlichung verbundene Kategorisierung und Generalisierung der Probleme und ihrer Lösungen, dem postulierten Individualisierungsprinzip widersprechen würde. Zudem bestehe die Gefahr, dass im Prozess der Verwissenschaftlichung der Aufgabenbereich der Sozialarbeit in denjenigen der Sozialpolitik übergeht, wenn dies nicht der individualistische Ansatz verhindern könne. Daher mache die Sozialarbeit auf der Wissensdimension mit ihrer Professionalisierung nicht ernst und halte, bestärkt durch ihre Methoden, an ihrer diffusen Rolle fest. (vgl. a.a.O., 108ff.)

Das ambivalente Verhältnis der Sozialarbeit zu ihrer Professionalisierung zeigt sich nach Peters auch auf der Ebene des Vertrauens. Wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Sozialarbeiter und Klient tatsächlich professionalisiert würde, d.h. Misstrauen und Kontrolle in der Beziehung auch strukturell abgebaut werden, bedeute dies in der Konsequenz, dass sich die Sozialarbeit von den übergeordneten Instanzen und gesetzlichen Verpflichtungen loslösen müsste, um freiberuflich ihre Tätigkeit auszuüben. Dies wiederum hätte wahrscheinlich die mit einem Klientenschwund verbundene Erwerbslosigkeit vieler Sozialarbeiter zur Folge. Ferner werde dabei die nicht mehr hinfällige Legitimierung der Helferrolle des Sozialarbeiters - bei freiwilligem und ungezwungenem Hilfesuchen der Klienten beim Sozialarbeiter - zum Problem. (vgl. a.a.O., 111ff.)

An diesen, für das Selbsterhaltungsinteresse der Sozialarbeit unangenehmen Konsequenzen, könne aber ihren Repräsentanten nicht gelegen sein. (vgl. a.a.O., 120f.)

1.3.3.2 Theoriebezogene Ansätze

Die Arbeiten von Weber (1972, 432ff.), Otto (1971, 87ff.) und Lingesleben (1968, 31ff. und 1971, 31ff.) beziehen sich im wesentlichen auf die theoriebezogenen Ansätze von Hartmann und Daheim.

Zur Standortbestimmung der Sozialarbeit im Professionalisierungsprozess hält sich Weber an das analytische Schema von Hartmann (vgl. 1.2.1). Otto betrachtet die Sozialarbeit vor allem unter dem Professionalisierungsmerkmal "Systematisierung des Wissens". Lingesleben beruft sich dem Anspruch nach auf den theoretisch-begrifflichen Bezugsrahmen von Daheim (vgl. 1.2.2).

Blinkert (1972, 291ff. bzw. Blinkert et al. 1976) setzt sich empirisch mit - Teilaspekten - der "unvollständigen Professionalisierung", Konflikten, Verunsicherung und Anpassung im Bereich der Sozialarbeit auseinander.

In Abgrenzung zu den bisherigen, deutschsprachigen, seiner Ansicht nach eher unsystematischen Professionalisierungsanalysen der Sozialarbeit, versucht Weber seine Analyse aufgrund des Hartmannschen Modells vorzunehmen. (vgl. 1972, 437ff.)

Als Kriterien zur Messung des Professionalisierungsgrades dienen ihm deshalb die Merkmalsausprägungen auf der "Wissensdimension" bzw. in der Dimension "soziale Orientierung".

Weber räumt der Sozialarbeit in bezug auf das Kontinuum "Arbeit - Profession" auf der Wissensdimension eine abgeschlossene Phase

der Verberuflichung mit einem Trend zur Professionalisierung ein. Zur Begründung der noch nicht sehr weit fortgeschrittenen Professionalisierung auf dieser Ebene führt er "eine weitgehend willkürliche Kombination vereinzelter Wissensstoffe" (a.a.O., 438) an. Charakteristisch für diese sei, dass sie dem Sozialarbeiter die Lösung der Aufgaben ermöglicht, die ihm von seiner Umwelt typischerweise gestellt werden. Dafür wiederum vermittele ihm die Ausbildung über die Methodenlehre das entsprechende Erfahrungswissen, das gemäss dem zitierten Zetterberg wohl zu "professional creeds", nicht aber zu "professional skills" führe. Da das Wissen der Sozialarbeiter in generellen Orientierungen bestehe, befinde es sich in einem vortheorietischen Stadium (vgl. a.a.O.)

Auf der Ebene der sozialen Orientierung lokalisiert Weber die Sozialarbeit im Zwischenbereich von Beruf und Profession (a.a.O., 446). Seiner Ansicht nach kann der Professionalisierungsprozess der Sozialarbeit in dieser Dimension als nicht abgeschlossen gelten, da ihr die gesellschaftliche Anerkennung bisher versagt blieb und bei den Berufsträgern die Interdependenz von Leistung und Anerkennung durch die Gesellschaft noch zu wenig bewusst ist.

In seiner Argumentationskette für die zweidimensional unvollendete Professionalisierung der Sozialarbeit misst Weber der Funktion des idealtypischen Selbstbildes der Berufsträger eine grosse Bedeutung bei. (vgl. a.a.O., 440ff.) Mit einigen Verweisen auf die historische Entwicklung des Sozialarbeiter-Ausbildungswesens findet Weber seine These bestätigt, dass das idealtypische Selbstverständnis der Sozialarbeiter vorwiegend durch das Dienstideal geprägt ist. Diese Orientierung am "Ideal des Dienens", die nach Weber durch hehres, idealisierendes, moralisierendes und selbstaufopferndes Fürsorgedenken gekennzeichnet ist, wirke denn auch einem bewussten Streben nach gesellschaftlichem Prestige und adäquaten Honorierungsniveau entgegen. Dies bedeutet mit anderen Worten, dass die durch Exponenten berufsständischer Prove-

nienz deduzierte, von (konfessionellen) Ausbildungsträgern, Berufs- und Trägerverbänden tradierte sowie von Sozialarbeitern internalisierte monastische Berufsauffassung, das Fortschreiten des Professionalisierungsprozesses auf der Ebene der sozialen Orientierung verhindere. (vgl. a.a.O., 442f.)

Das solchermassen geprägte idealtypische Selbstbild wird nach Weber durch die ausbildungs- und trägergebundene Anti-Intellectualität sowie Anti-Wissenschaftlichkeit noch verstärkt. Ebenso ist es auch für die Verwissenschaftlichung ("Wissen, Erkenntnis, Detailanalyse, rationale Durchdringung, ..., Planung, Distanz") eher abträglich (vgl. a.a.O., 444).

Abschliessend gelangt Weber zu einer kritischen Feststellung, die im Zusammenhang mit dem ambivalenten Verhältnis zwischen Sozialarbeit und Gesellschaft und dem daraus resultierenden Legitimationsdruck bedeutsam erscheint:

"Unter diesen neuen strukturellen Bedingungen (gesellschaftliche Differenzierung, d.V.) ... erscheinen das Festhalten an der Hilfe als einer 'Sache des Herzens' und die vorausgesetzte Automatik des Helfens beim Anblick von Not ... sowie das Streben nach Prestige und Anerkennung, wie sie den old established professions noch zuteil werden, als anachronistische Bemühungen" (a.a.O., 445).

Aehnlich wie Weber verfährt und argumentiert Otto (1971, 87ff.) in seinem ausschliesslich auf die Wissensdimension konzentrierten Analyseversuch.

Otto kommt dabei zum Schluss, dass das Wissen der Sozialarbeit doktrinär und theoretisch noch ungenügend untermauert ist. Der Versuch, die mangelnde wissenschaftlich-theoretische Durchdringung der Berufsfelder mittels Methodenverfeinerung und -pluralismus zu kompensieren, widerspiegle ein "diffus-naives Theorieverständnis" (a.a.O., 90).

Nach Otto basieren die Lösungstechniken für bestimmte praktische Probleme vorwiegend auf dem Erfahrungswissen, das sich im Bereich von Zweck-Mittel-Ueberlegungen bewegt. (vgl. a.a.O., 91)

Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass Otto die fehlende "spezifische Forschungslehre" zu einem grösseren Teil den Sozialwissenschaften anlastet, denen es bisher nur mangelhaft gelungen sei, Hypothesen empirisch zu überprüfen und wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis anwendbar zu machen. (vgl. a.a.O., 92f.)

Schliesslich fordert Otto fachgerechte, sachverständige und institutionalisierte Formen der Kooperation zwischen Sozialwissenschaften und der Sozialarbeit. (vgl. a.a.O., 95)

Lingesleben (1971, 31ff.) bezieht sich in seiner Professionalisierungsanalyse auf die berufssoziologischen Entwürfe von Carr-Saunders/Wilson, van Doorn und Daheim. (vgl. 1.2.1; 1.2.2; 1.3.3.1)

Die Ergebnisse von Lingesleben besagen in der Zusammenfassung: Das Methodenwissen der Sozialarbeit ist ideologiegebunden und von daher nicht wertfrei, weil es in der Tradition der Sozialarbeit steht und es ihm an einem theoretischen Ueberbau bzw. an "empirisch-theoretischem Wissen" mangelt (vgl. a.a.O., 52). Obwohl nach Lingesleben erste Ansätze vorhanden sind, Probleme der Sozialarbeit empirisch zu untersuchen und die Methoden zu systematisieren, fehlt es sowohl an einer eigenständigen Sozialarbeitsforschung als auch an einer Ablösung/Loslösung der Träger vom Kontext der weltanschaulich gebundenen Institutionen der Sozialarbeit. (vgl. a.a.O., 52/53)

Gestützt darauf und in Anlehnung an den "älteren" Daheim (1967) meint Lingesleben, dass die Sozialarbeit auf der Wissensebene - trotz des überwiegend doktrinären Wissens - als halbprofessionalisiert anzusehen sei. (vgl. a.a.O., 53)

Den Professionalisierungskriterien: "spezifizierte Ausbildung mit entsprechendem Kompetenznachweis", vermag die Sozialarbeit nach Lingesleben formal zu genügen; die fehlende Einheitlichkeit im Ausbildungswesen wird allerdings kritisiert. (vgl. a.a.O., 54f.)

Mit erheblichen Schwierigkeiten ist nach Lingesleben bei der Standortbestimmung der Sozialarbeit auf der Ebene der Kollektivitätsorientierung zu rechnen. Die Zuordnung der Sozialarbeit zu den Merkmalausprägungen der Kollektivitätsorientierung ("Leistung im Interesse der Öffentlichkeit", "besonderes Vertrauensverhältnis", "Wahrung hoher Güter", "kommerzielle Nachrangigkeit" usw.) sei deshalb so schwierig, weil die Sozialarbeit über keinen schriftlich fixierten Berufskodex verfüge, die Definition des "hohen Gutes" in der Sozialarbeit vergleichsweise anspruchsvoll sei und letztlich gerade hier die Problematik des Selbstverständnisses der Sozialarbeit sichtbar werde. (vgl. a.a.O., 57)

Dieses Selbstverständnis beruht nach Ansicht von Lingesleben auf dem "challenge-response"-Konzept - nach dem die Sozialarbeit lediglich auf gesellschaftliche Herausforderungen reagiert - und ist für die aktuelle Phase inadäquat. (vgl. a.a.O., 58)

Ein neues, rationaleres Selbstverständnis der Sozialarbeit allein, könne die Sozialarbeit dazu befähigen, ihre wertüberladene und diffuse Kollektivitätsorientierung zu überwinden. (vgl. a.a.O., 59)

Kriterien der "beruflichen Autonomie", wie Ueberwachung und Ueberprüfung der Fachkompetenz sowie der Einhaltung eines Berufskodexes, vermag die Sozialarbeit nach Lingesleben auch nicht zu erfüllen. Die Kompetenzüberprüfung durch den Berufsverband entfalle weitgehend, weil diese gesetzlich geregelt sei. Die Fixierung eines Berufskodexes wie auch die wirksame Durchsetzung von berufspolitischen Zielen werde durch die Vielfalt der Berufsorganisationen der Sozialarbeit vereitelt/behindert. (a.a.O.)

Im weiteren sind nach Lingesleben - gestützt auf die Untersuchungen von Blau/Scott - Loyalitäts-, Kontroll- und Aufstiegsprobleme bereits im gesamtgesellschaftlichen Organisationszusammenhang angelegt: Einerseits könne die Sozialarbeit in Anlehnung an Parsons im "kulturell-motivationalen" Bereich angesiedelt werden - was die Berufsträger bestätigen würden - andererseits würde Sozialarbeit aber vorwiegend in Bürokratien ausgeübt. (vgl. a.a.O., 60)

Loyalitätsprobleme ergäben sich aus den unterschiedlichen, sich gegenseitig teilweise ergänzenden aber auch ausschliessenden und konkurrenzierenden Auffassungen von Gesellschaft und dem von ihr der Sozialarbeit überantworteten Auftrag seitens der einzelnen Träger. (vgl. a.a.O.)

Für Kontrollprobleme innerhalb einer Arbeitsorganisation macht Lingesleben die Vorgesetzten, informelle Gruppen, Organisationsziele, Prestige- und Einkommenserwartungen verantwortlich. Daher postuliert er die Herausnahme der Sozialarbeit aus dem Kontrollbereich der Arbeitsorganisation und eine Kontrollausübung durch Berufskodex und -verband. (vgl. a.a.O., 60f.)

Aufstiegsprobleme ergeben sich nach Lingesleben durch die geringe Ausdifferenzierung der Arbeitsgebiete. (vgl. a.a.O., 61f.)

Abschliessend hält er fest, dass sich die Sozialarbeit um echte Professionalisierungsbestrebungen bemühe, etwa im Gegensatz zu einer Scheinprofessionalisierung. Obwohl die Sozialarbeit noch nicht vollprofessionalisiert sei, befinde sie sich auf dem Weg dahin.

Blinkert et al. (1976) greifen mit ihrer - im statistischen Sinne - nicht repräsentativen Studie einen ähnlichen Aspekt der Berufssoziologie auf wie Blau/Scott (vgl. 1.3.2).

Auch sie untersuchen die Bedingungen und Auswirkungen von Arbeitsorganisationen auf Verhalten, Interaktion, Rolle und Berufsidetitt der Sozialarbeiter. Ihr hauptsächliches Interesse gilt dabei dem "Praxischock" beim Berufseintritt bzw. den daraus resultierenden Folgeproblemen.

Der Untersuchungsbericht zeigt, dass Sozialarbeiter in der Ausbildung für eine "andere" Berufsrealitt vorbereitet werden, als sie dann später in den Ttigkeitfeldern antreffen. (vgl. a.a.O., 151)

Diese Diskrepanz zwischen beruflichem Anspruch und Berufspraxis führen sie darauf zurück, dass die Ausbildung bei Sozialarbeitern bestimmte Erwartungshaltungen - wie die Erwartung der Anwendbarkeit der Wissensbasis und die Erwartung der eigenständigen, berufsinternen Kontrolle durch internalisierte Berufsethik bzw. durch Kollegen sowie systematisiertem Wissen -, d.h. Einstellungen und Verhaltensdispositionen bewirkt, die bereits zu Beginn der praktischen Berufstätigkeit wieder abgebaut werden (vgl. a.a.O., 63). Mit anderen Worten: die Sozialarbeiterausbildung erbringt keine überdauernden beruflichen Sozialisationseffekte; die im sozialen Feld vorherrschenden Verhältnisse, der Anpassungsdruck der Praxis und der anfänglich erlebte Plausibilittsverlust der Berufsrolle führen zu einer Revision von Einstellungen sowie einer erhöhten Nachgiebigkeit gegenüber der sozialarbeiterischen Realität. (vgl. a.a.O., 93f.)

Die Studie versucht nachzuweisen, dass die Ursachen für solche Verhaltens- und Einstellungsänderungen in der Rollenstruktur und in der Art der Kontrolle des beruflichen Handelns liegen. (vgl. a.a.O., 21f.)

Im wesentlichen hält sie dafür, dass die vorwiegend in bürokratischen Institutionen ausgeübte Praxis der Sozialarbeit nur eine

geringe Integration von pragmatischen Handlungsregeln in eine explizite und systematische Wissensbasis zulasse und vom Sozialarbeiter eine Anpassung an die sanktionsorientierte Kontrollstruktur der hierarchischen Arbeitsorganisationen fordere, die eine "professionale Autonomie" eigentlich ausschliesse. (vgl. a.a.O., 88f.)

Der Praxisschock leite somit eine Art "Resozialisierungsprozess" ein, der Auswirkungen auf die Rollenerwartungen und damit auf die Ausprägung der Berufsidentität habe. (vgl. a.a.O., 93f.)

Dem einzelnen Sozialarbeiter verbleibt - nach Blinkert et al. - zur idealtypischen Bewältigung möglicher Rollenkonflikte bzw. Identitätskrisen die Wahl zwischen: "Vermeidung, Innovation, Immunisierung oder Bürokratisierung" (vgl. a.a.O., 114f.).

In der Zusammenfassung besagen die Ergebnisse von Blinkert et al. für unseren Zusammenhang, dass die vor allem bei Berufsanfängern auftretenden Diskrepanzen zwischen beruflichem Anspruch ("Kontrolle des Handelns durch Legitimierung" sowie "Erzieher-Helfer-Perspektive") und berufspraktischer Wirklichkeit, einen spezifischen Typus der "unvollständigen Professionalisierung" konstituieren. Die Professionalisierung wird deshalb als "unvollständig" bezeichnet, weil die im sozialen Feld vorherrschenden Rollenerwartungen eher zur Anpassung an vorgegebene, sanktionsorientierte Verhaltensweisen und Einstellungen führen, als die Orientierung an den Normen der professionalen (Berufs-) Bezugsgruppe fördern.

1.3.3.3 Kritische Anmerkungen

Abschliessend zum Abschnitt 1.3 dieser Arbeit erlauben wir uns noch einen kritischen Nachtrag zu den deutschsprachigen Ansätzen. Dies geschieht im Bewusstsein davon, dass die Ansätze weder voll-

ständig dargestellt worden sind, noch der Argumentation aller Autoren umfassend Rechnung getragen wurde.

Auffällig ist bei der Mehrzahl der Autoren, dass nicht immer transparent gemacht wird, warum sie in ihrer Analyse einzelne Professionalisierungsmerkmale aufgreifen, andere aber vernachlässigen. Oder anders formuliert: es werden wohl die Kriterien, mit denen professionelle Arbeit beschrieben oder interpretiert werden soll, genannt, ihre Auswahl, Begründung und Operationalisierung bleibt aber in den meisten Fällen diffus.

Allgemein werden u.E. methodische Fragen im Aufbau der meisten Publikationen etwas "nonchalant" behandelt. Einzelne Autoren sprechen von Hypothesen/Thesen, die sie zu überprüfen gedenken, wenn sie Merkmalsgruppen bzw. Kriterien untersuchen.

Es stellt sich bei einigen Autoren auch die Frage nach der Stringenz im, dem Analysekonzept zugrunde liegenden, selektiv interpretierten begrifflich-theoretischen Bezugsrahmen.

Neben gewissen methodischen Vorbehalten, die gegenüber einzelnen Analyseschritten erhoben werden müssen, unterlässt es u.E. die Mehrheit, die Möglichkeiten und Grenzen der Professionalisierung im heutigen sozialen Kontext reflektierend zu integrieren.

Ausserdem ist auch nicht immer einsehbar/verständlich, weshalb auf begrifflich-definitiorische Abgrenzungen, beispielsweise von Beruf - Profession; Verberuflichung - Professionalisierung; "misslungene", "unvollendete", "verhinderte" usw. Professionalisierung, verzichtet wird.

Bedenklich stimmt auch die Feststellung, dass mit Ausnahme von van Doorn, explizit oft ungeklärt bleibt, auf welche Definition der Sozialarbeit sich die Ausführungen jeweils abstützten. Währenddem beispielsweise Lingesleben lediglich die noch fehlende

Legaldefinition des Sozialarbeiters erwähnt, begnügt sich Weber mit einem Hinweis auf den noch weitgehend ungeklärten Stand der Sozialarbeit.

Inwiefern bewusst auf eine Präzisierung verzichtet wird, um mit einer Definition der Sozialarbeit die produktive Vagheit nicht zu nehmen, um sich ideologischen Auseinandersetzungen zu entziehen, oder um dem Problem der Abgrenzung auszuweichen, sei dahingestellt.

Tatsache ist, dass sich aus den jeweiligen Arbeiten so lediglich die unterschiedlichen Sichtweisen der Sozialarbeit ableiten lassen und das noch ungeklärte Berufsbild deutlich gemacht wird. Inwiefern dies symptomatisch für die Situation der Sozialarbeit ist, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Für den aktuellen Stand der Professionalisierungsdiskussion kann daraus gefolgert werden, dass die Gründe für die Uneinheitlichkeit nicht zuletzt auch im diffusen Berufsbild der Sozialarbeit zu suchen sein dürften.

1.4 Professionalisierungsforschung im Bereich der Altersarbeit/-hilfe

Bevor wir im zweiten Teil der Arbeit unser Konzept einer Professionalisierungsanalyse referieren, beschliessen wir diesen theoretischen Teil mit der Information über professionssoziologische Forschungsarbeiten im Bereich der Altersarbeit/-hilfe.

Die soziologische Professions-, Professionalisierungsforschung hat die offene Altersarbeit/-hilfe bis heute - vor allem in der Schweiz - nur am Rande berührt. Im Rahmen systematischer Arbeiten mit deskriptiv-analytischem Ansatz wird verschiedentlich auf

die entwicklungsgeschichtlichen, sozio-historischen Bedingungen von Altersarbeit/-hilfe und die damit verbundenen professionalisierungssoziologischen Fragestellungen eingegangen (vgl. z.B. v. Balluseck 1980; Bäcker 1979; Büsch 1980).

Untersuchungsberichte über professionalisierungssoziologische Studien im Bereich der offenen Altersarbeit/-hilfe liegen aber fast keine vor. Eine empirische Studie zu Ausbildungsaspekten hat kürzlich die Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen (vgl. Urlaub 1980) veröffentlicht. Ferner liegt eine explorative Studie von Klegon (1980) vor, die Resultate über selbst- und fremdeingeschätzte gerontologische Schulungsbedürfnisse in den USA aufweist. Neuere Arbeiten wie z.B. diejenige von Radebold/Gruber (1979) enthalten Fragestellungen, die Problembereiche der Soziologie der Professionen/Professionalisierung ansprechen. Auf die theoretischen Erkenntnisse dieser Disziplin wird bei den genannten Arbeiten aber nicht eingegangen. Ebenso mangelt es an einer analytischen Darstellung der Altersarbeit/-hilfe unter dem Aspekt von spezifischen Merkmalsgruppen bzw. Kriterien der "Profession" und "Professionalisierung". Für Radebold/Gruber (1979, 32) fand Altersarbeit/-hilfe allgemein in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik bisher relativ wenig Aufmerksamkeit und Interesse. "Dieser Sachverhalt dokumentiert sich in der geringen Anzahl vorliegender Publikationen und Forschungsergebnisse, der wenigen in diesem Arbeitsfeld tätigen Sozialarbeiter und der unzulänglichen Aus-, Weiter- und Fortbildungssituation." (a.a.O.)

Dazu ist zu bemerken, dass auch über die Berufs- und Fortbildungssituation von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe im deutschsprachigen Raum bisher eher wenig Studien vorliegen (vgl. z.B. v. Bila 1974; Oesterreich 1975; Radebold/Gruber 1979; Breloer 1978; Erlenmeyer 1978; Weibel 1980). Die vorliegenden Arbeiten haben vorwiegend deskriptiven Charakter, enthalten aber meistens einer empirischen Grundlage. Ihre Ergebnisse sind insofern interessant, als sie versuchen, die Funktionen

und Arbeitsfelder für Sozialarbeiter in der Altersarbeit/-hilfe zu beschreiben. (vgl. u.a. die Referenten in v. Balluseck/Bernstein 1980) Dabei handelt es sich aber weder um differenzierte und umfassende Analysen des Aufgaben- und Tätigkeitsfeldes (z.B. Arbeitsplatzanalysen) noch um Theorien/Konzepte der (offenen) Altersarbeit/-hilfe (Berufstheorie i.S. der Professionssoziologie), noch um die empirische Ermittlung spezifischer Berufsprobleme oder um die Analyse von Qualifikationen und Kompetenzen.

Zur Begründung eines problem- und teilnehmerorientierten Ansatzes in der Fortbildung von Mitarbeitern in der Altenhilfe hält denn z.B. Fülgraff (1978, 210) u.a. fest, dass über die Probleme bzw. Bedürfnisse und Erfahrungen dieser Berufsgruppe keine zuverlässigen Informationen vorliegen. "Zwar gibt es für einzelne berufliche Bereiche Berufsfeldanalysen und Beschreibungen von Tätigkeiten; die Integration solcher Ergebnisse jedoch und ihre Verwertung für ganz konkrete Lerngruppen erforderte idealiter jeweils eigene Untersuchungen." (a.a.O.) Andere Curriculummodelle für eine gerontologische Fortbildung im deutschsprachigen Raum deuten in dieselbe Richtung (vgl. u.a. Rust/Hoffmann 1979; Gruber et al. 1978; Breloer 1978).

Sozusagen als Ergebnis impliziter professionalisierungssoziologischer Reflexion kann allgemein die bisherige Argumentation für eine Aus- und Fortbildung auf gerontologischem Gebiet bewertet werden. So spielen z.B. nach Breloer (1978, 197) in der Fachliteratur praxeologische Gegebenheiten, wie u.a. die Fülle der in der gerontologischen Grundlagenforschung gewonnenen Erkenntnisse, der defizitäre Ausbildungsstand der relevanten Berufsgruppen (keine oder wenig qualifizierende Ausbildungsmöglichkeiten) und eine auffallende Nachfrage nach Fortbildungsveranstaltungen eine Rolle.

Ferner ist es interessant, festzustellen, dass trotz mangelnder Professionalisierungsforschung im Bereich der Altersarbeit/-hilfe

etliche Curriculumkonzepte für eine sozialgerontologische Aus- und Fortbildung vorliegen.²¹⁾

Diese Tatsache ist u.E. erstaunlich, wenn man bedenkt, wie wenig angewandte Forschung in Gerontologie betrieben wird (vgl. Radebold/Gruber 1979) und wie umstritten die Curriculumtheorie in den Erziehungswissenschaften ist (vgl. u.a. Lattmann 1975 a/b; Aregger/Lattmann 1976).

Andererseits kann die Existenz einer Vielzahl von Aus- und Fortbildungsmodellen auch dahingehend interpretiert werden, dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit qualifizierender und nachqualifizierender Massnahmen gerade unter dem Eindruck stetiger "Verberuflichung" (Hesse) in der geschlossenen/offenen Altershilfe entstanden ist. Dafür würden auch etliche neuere Publikationen wie z.B. zum "Berufsbild des Altersheimleiters" sprechen (vgl. u.a. Gierke 1980; Thummert 1980). Als weitere Gründe können stichwortartig aufgezählt werden:

- zunehmende Bedeutung sozialer Dienste und deren zunehmende Institutionalisierung
- zunehmende Bedeutung der Nachfrage nach bzw. des Angebots von immateriellen Hilfen bei Ueberalterung der Bevölkerung und "Seniorenwelle"
- angespannte Personalsituation vor allem in stationären Einrichtungen der Altershilfe (Personalmangel, -fluktuation)
- neue Erkenntnisse der Human- und Sozialwissenschaften und die sich daraus ableitenden neuen Handlungskonzepte
- eine gewisse - soziologisch und individualpsychologisch begründbare "Hilflosigkeit der Helfer" (vgl. Schmidbauer 1977; Bellebaum 1980), die den Wunsch nach einer Erweiterung von Problemlösungsressourcen und einer Ausdehnung der Beratungs- und Handlungskompetenz verstärkt.

Die amerikanische Gerontologie, die stark pragmatisch ausgerichtet ist, weist auch eine grössere Zahl curriculumorientierter Fachliteratur auf (vgl. u.a. Rosen 1963-1965; Aldrige 1964; Weg

1973; Lowy et al. 1974; Beattie 1970 u. 1974; Bolton/Sullivan 1979; Peterson 1980; Piktialis 1980). Die darin zum Ausdruck gebrachten Forderungen an die sozialgerontologische Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern in offenen und geschlossenen Institutionen der Altersarbeit/-hilfe deuten u.E. darauf hin, dass man sich in den USA schon frühzeitig auch in diesem Bereich - implizit oder explizit - an theoretischen Konzeptionen der Profession/Professionalisierung orientiert hat. Bezeichnend für diese Arbeiten ist dabei die von ihnen geforderten interdisziplinären Ansätze, die sowohl für die Curriculumplanung und -strukturierung wie auch für den Forschungsbereich als erforderlich angesehen werden (vgl. Beattie 1974).

Ueber bedeutsame amerikanische Beiträge zur Curriculumentwicklung im Bereich der Gerontologie referieren Radebold/Gruber (1979, 27ff.). Einen Ueberblick über die vorliegenden Ausbildungsprogramme in den Vereinigten Staaten für die gerontologische Psychiatrie und die Gerontologie im allgemeinen vermittelt Pfeiffer (1976).

Aus dem bisher Gesagten geht hervor, dass im Bereich der Altersarbeit/-hilfe nicht von einer eigentlichen Professionalisierungsforschung gesprochen werden kann. Vorherrschend scheinen die Professionalisierungsforderungen zu sein, die explizit oder implizit in verschiedenen Curriculummodellen, -konzepten und Aus-, Fortbildungsprogrammen ihren Niederschlag finden (vgl. u.a. Lowy 1974; Hoffmann 1980; Büsch 1980; Radebold/Gruber 1979). So können u.E. die in der deutschsprachigen und amerikanischen Literatur vorliegenden Modelle, Konzepte und Programme für eine gerontologische Aus- und Fortbildung höchstens als Beiträge zur Professionalisierung der Altersarbeit/-hilfe angesehen werden.

Diesen wiederum muss unterstellt werden, dass es ihnen an übercurricularen, gedanklich-begrifflichen Orientierungs- und Bezugsrahmen mangelt.

Andererseits kann man auch festhalten, dass u.a. durch die Professionalisierung i.S. der Verberuflichung (Hesse) der Altersarbeit/-hilfe, offenkundig das Erfordernis zur Fortbildung in den letzten Jahren immer deutlicher geworden ist.

Zusammenfassend scheint es angemessen, den Forschungsstand der Professionalisierungsforschung im Bereich der Altersarbeit/-hilfe mit der Feststellung zu kennzeichnen, dass professionalisierungssoziologische Studien in der Altersarbeit/-hilfe sich vorläufig auf Ergebnisse von Untersuchungen der Professionalisierung der Sozialarbeit stützen müssen (wobei sich auch hier die empirischen Studien relativ gering ausnehmen) (vgl. 1.3).

2. METHODISCHER TEIL: KONZEPT EINER PROFESSIONALISIERUNGS-ANALYSE

2.1 Untersuchungsgegenstand

Gegenstand unserer Untersuchung sind Sozialarbeiter der halb-privaten offenen Altersarbeit/-hilfe in der Schweiz.

Diese sind alle bei der "Schweizerischen Stiftung für das Alter, Pro Senectute" tätig.

Geht man von einer organisationsanalytischen Betrachtungsweise aus, kann festgehalten werden, dass die Mitarbeiter der Pro Senectute - neben deren Struktur und Zielen - die wichtigsten Elemente bzw. Subsysteme des Teilsystems Pro Senectute darstellen.

Da das Verhältnis der Systeme bzw. Elemente untereinander interdependent ist, scheint es an dieser Stelle angezeigt, kurz auf diese einzugehen. Damit soll der Untersuchungsgegenstand in einen verständlichen Gesamtzusammenhang gebracht werden.

Schema 1

Legende:

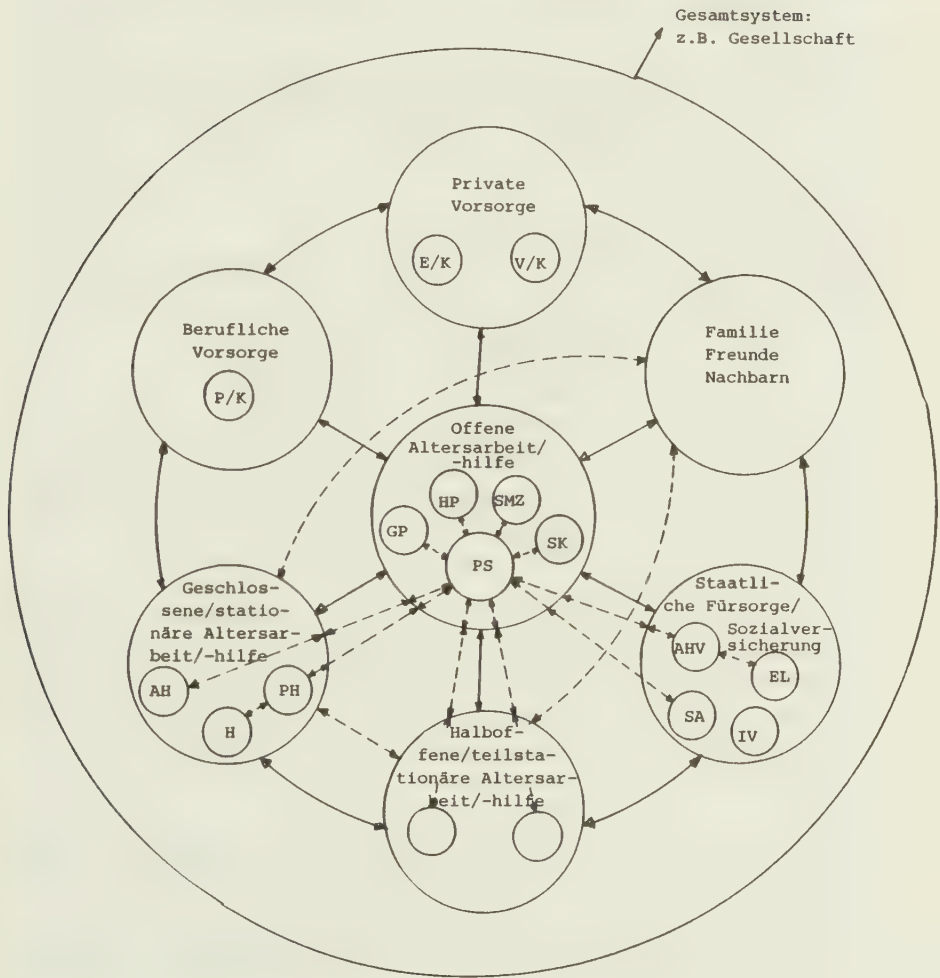
Offene Altersarbeit

z.B. PS	=	Pro Senectute
GP	=	Gemeindekrankenpflege
HP	=	Hauspflege
SK	=	Sozialdienste der Kirchen
SMZ	=	Sozialmedizinische Zentren

Staatliche Fürsorge/Sozialversicherungen

z.B. AHV	=	Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung (AHV-Ausgleichskasse)
EL	=	Ergänzungsleistungen
IV	=	Invalidenversicherung
SA	=	Sozialamt

Schema 1: Pro Senectute als soziales Teilsystem



NB: Diese schematische Anordnung mit Modellcharakter beansprucht selbstverständlich keine vollständige Erfassung der sozialen Realität, vermag aber bestehende Ueber-schneidungen aller Art zu verdeutlichen.

Halboffene, teilstationäre Altersarbeit/-hilfe

z.B. TH = Tagesheim
 TK = Tagesklinik

Geschlossene, stationäre Altersarbeit/-hilfe

z.B. AH = Altersheim
 PH = Pflegeheim
 H = Spital

Berufliche Vorsorge

z.B. PK = Pensionskasse

Private Vorsorge

z.B. E/K = Ersparnisse/Kapital
 V/K = Versicherungen
 (Kranken-, Unfallversicherungen,
 -kassen)

Als Institution kann Pro Senectute gemäss der neueren Organisationssoziologie als zielgerichtetes soziales System definiert werden (vgl. Mayntz/Ziegler 1969, 451).²²⁾

Im Schema 1 wird die Organisation Pro Senectute als Teilsystem dargestellt. Es wird dabei die Auffassung veranschaulicht, dass Pro Senectute als soziales Teilsystem neben andern und innerhalb grösserer Systeme der in den letzten 30 Jahren aufgebauten sozialen Sicherung zu betrachten ist. (vgl. u.a. Schmid 1981)

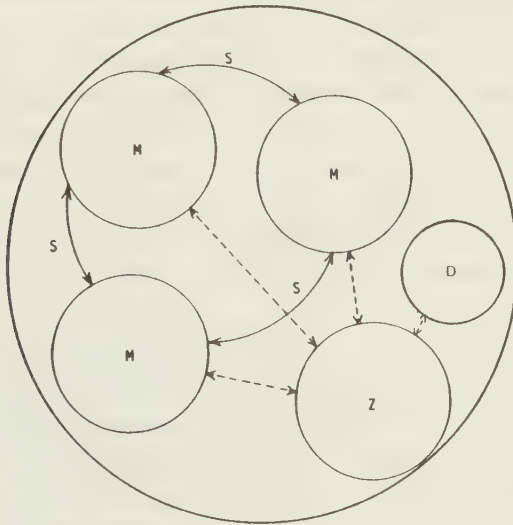
Die Organisation Pro Senectute erscheint als Teilsystem der öffentlichen und halb-/privaten Altershilfe/-vorsorge und -fürsorge und wird unter dem Gesichtspunkt ihrer Aussenbeziehungen, d.h. ihrer Verflechtung mit anderen Teilsystemen bzw. ihrer Einbettung in das sie umgebende Gesamtsystem dargestellt (durchgezogene Linien).

Als weitere Teilsysteme werden beispielhaft Elemente des sozialen Netzes aufgeführt, das im Dienst hilfs-, betreuungs- und pflegebedürftiger älterer sowie alter Menschen (Behinderten und Kranken) steht.

Die durchbrochenen Linien beschreiben Wege, die von einem der sozialen Sicherungssysteme (Instanzen) über das Dienstleistungsangebot der Pro Senectute führen können oder umgekehrt.

Die Pro Senectute hat es sich dabei zur Aufgabe gemacht, vor allem das selbständige, unabhängige Verbleiben bzw. u.U. auch den Eintritt in eines oder mehrere der genannten Teilsysteme zu ermöglichen.

Schema 2: Elemente oder Subsysteme der Organisation Pro Senectute



Schema 2 zeigt die Elemente oder Subsysteme der Organisation Pro Senectute:

Ziele der Organisation (Z): offizielle (schriftlich festgelegte) Zielsetzungen auf schweizerischer bzw. kantonaler Ebene; Ziele einzelner Dienstleistungsbereiche; persönliche Zielvorstellungen der sozialberatend tätigen Mitarbeiter usw.

Mitglieder der Organisation (M): Vollberufliche und Laienmitarbeiter (Sozialarbeiter, Verwaltungspersonal, Laienhelfer usw.)

Strukturen der Organisation (S): Aufbau- und Ablaufstruktur, Kommunikation und Information, Rollen, usw.

Dienstleistungsangebot der Organisation (D):

Sozialberatung; Ambulante Dienste; Animation/Aktivierung

Die formellen und informellen Verbindungen zwischen den Organisationsmitgliedern werden als Strukturen (S) bezeichnet.

Die durchbrochenen Linien wollen hier auf mögliche Unterschiede bzw. auf Wechselwirkungen zwischen den offiziellen (stiftungspolitischen) Zielen der Pro Senectute und den persönlichen Zielvorstellungen der sozialberatend Tätigen aufmerksam machen. Diese wiederum können sich in unterschiedlichen Auffassungen über die Dienstleistungsangebote der Organisation Pro Senectute - deren Ziele, Aufbau, Entwicklung, Weiterführung usw. - profilieren.

Wendet man sich den einzelnen Elementen oder Subsystemen der Organisation Pro Senectute zu, so kann festgehalten werden, dass es sich bei Pro Senectute um eine 1917 gegründete, gesamtschweizerische Stiftung privaten Charakters handelt. Sie befasst sich ausschliesslich mit Altersfragen und -hilfen - im Gegensatz etwa zu Deutschland, wo sich die Träger der privaten Wohlfahrtsverbände mit sozialen Problemen aller Lebensalter und damit auch in irgendeiner Weise mit den Älteren und alten Menschen auseinandersetzen -.

Es ist die grösste privatrechtliche Institution der offenen Altersarbeit/-hilfe in der Schweiz, die auch vom Bund übertragene Aufgaben wahrnimmt. Sie gilt als vom Bund anerkanntes nationales Werk der Altershilfe.

Die Aufbau- und Ablaufstruktur der Organisation Pro Senectute lässt sich anhand des Schemas 3 erläutern. Dieses beinhaltet den offiziellen und formalen Aufbau, wie er in der Stiftungsurkunde und anderen Dokumenten festgelegt ist. Es gibt namentlich Aufschluss über die Stiftungsorgane und bestimmt deren Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen.

Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Schweizerische Stiftung Pro Senectute föderalistisch aufgebaut, d.h. als Förderativverband der 26 Kantonalkomitees ausgestaltet ist. Dieser Föderalismus beruht u.a. darin, dass sich z.B. die Kantonalkomitees selbst konstituieren, ergänzen und als Arbeitgeber auftreten. Aus diesem Grunde weist die Organisation Pro Senectute auch sämtliche Vor- und Nachteile auf, die einem dezentralen Organisationskonzept grundsätzlich anhaften.

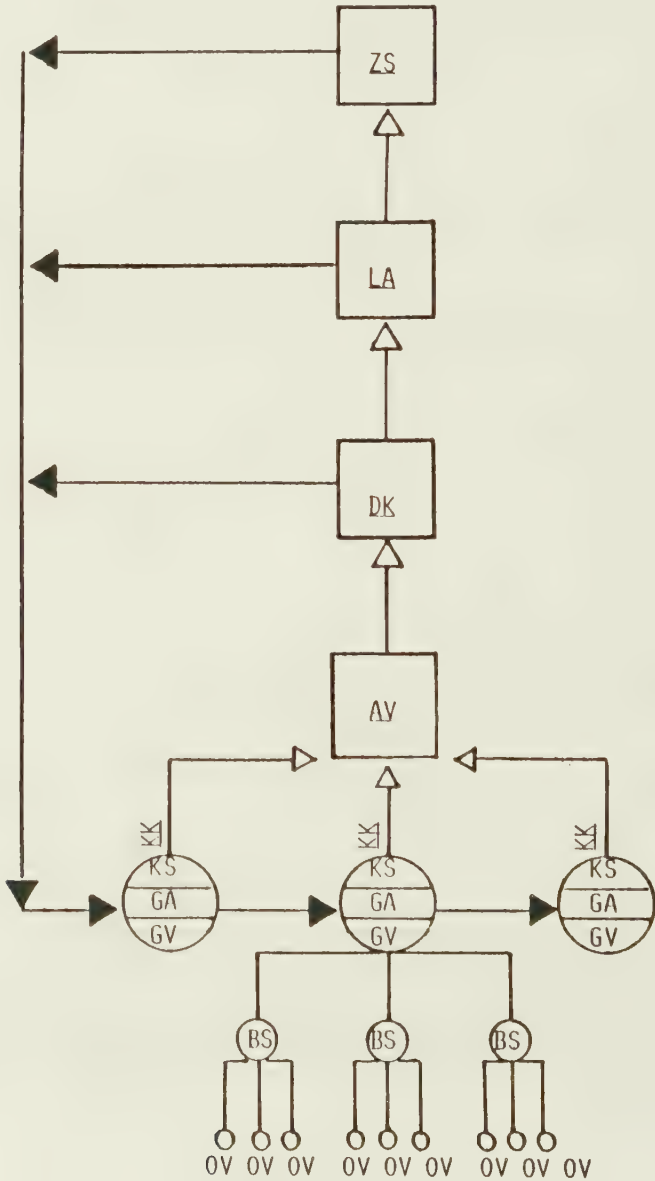
Schema 3

Legende:

OV	=	Ortsvertreter
BS	=	Beratungsstelle
KK	=	Kantonalkomitee
GV	=	Generalversammlung
GA	=	Geschäftsleitender Ausschuss
KS	=	Kantonalsekretariat
AV	=	Abgeordnetenversammlung
DK	=	Direktionskomitee
LA	=	Leitender Ausschuss des Direktionskomitees
ZS	=	Zentralsekretariat
→	=	Aufbaustruktur
→	=	Ablaufstruktur

- Die Abgeordnetenversammlung, die Legislative der Stiftung, besteht aus zwei Abgeordneten jedes Kantonalkomitees (52) und zehn weiteren Abgeordneten, die direkt durch die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft gewählt werden. Ihre Aufgaben sind: Behandlung von Anträgen der Komitees (kommt praktisch nie vor), Erledigung der statutarischen Geschäfte, Beschlussfassung über Abänderung der Stiftungsurkunde, Behandlung der vom Direktionskomitee überwiesenen Geschäfte, Ueberwachung der Stiftungsorgane.

Schema 3: Aufbau- und Ablaufstruktur der Organisation
Pro Senectute



- Das Direktionskomitee bildet die Exekutive und besteht aus über 40 Personen, von denen zwei Drittel durch die Abgeordnetenversammlung und ein Drittel durch die Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft gewählt werden (Vertreter der Kantonalkomitees, sozial interessierte und engagierte Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Industrie, Verwaltung, Politik, Wissenschaft und Delegierte des Bundes). Seine Aufgaben sind: Gestaltung der gesamtschweizerischen Stiftungspolitik, Vorbereitung der Geschäfte für die Abgeordnetenversammlung, statuarische Geschäfte und Koordination der Kantonalkomitees.
- Der Leitende Ausschuss - obwohl kein eigenes Stiftungsorgan - stellt die eigentliche Geschäftsleitung dar und besteht aus sechs Mitgliedern des Direktionskomitees. Seine Aufgaben sind: Behandlung laufender Geschäfte von grundsätzlicher Bedeutung und Gewährung finanzieller Beiträge, Beschlussfassung über einmalige Ausgaben sowie die Ueberwachung des Zentralsekretariats.
- Das Zentralsekretariat ist mit der Ausführung der Beschlüsse der drei vorgenannten Organe betraut und steht als Bindeglied zwischen diesen und den Kantonalkomitees. Seine Aufgaben sind: Koordination innerhalb der Stiftungsorgane und gegenüber andern gesamtschweizerischen privaten und öffentlichen Organisationen, Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildung der vollberuflichen Mitarbeiter der Kantonalkomitees und Vorbereitung der Geschäfte des Leitenden Ausschusses und des Direktionskomitees. Für die einheitliche Anwendung bestimmter übertragener Bundesaufgaben stellt es den Kontakt mit dem Bundesamt für Sozialversicherung sicher.
- Die 26 Kantonalkomitees erfüllen ihre Aufgabe als Organe in den Kantonen und beschäftigen zur Zeit ca. 250 vollberufliche Mitarbeiter und können auf die Mithilfe von rund 12'000 Laienmitarbeitern zählen. Als Folge des erwähnten Föderalismus ist die Aufbau- und Ablaufstruktur der Kantonalkomitees uneinheitlich. Es können mindestens vier verschiedene Organisationsformen unterschieden werden.
- Als ausführende Organe in den Kantonalkomitees sind folgende Stellen eingesetzt:
 - In grösseren Kantonen sind kantonale Sekretariate oder Geschäftsstellen tätig, die die Betätigung ihrer mehrheitlich regional wirkenden Beratungsstellen koordinieren oder sogar einzelne Dienstleistungsbereiche für den gesamten Kanton führen.
 - An 75 Orten in der Schweiz werden unter der Aegide der Kantonalkomitees Beratungsstellen betrieben. In kleineren Kantonen (vgl. u.a. AR/GL/NW/OW/SH/TG/UR) übernehmen diese auch die Geschäftsführung. Diese meistens regional wirkenden Stellen bilden das eigentliche Kernstück der offenen Altersar-

beit/-hilfe der Pro Senectute und werden von hauptamtlichen Mitarbeitern - aber nur z.T. ausgebildeten Sozialarbeitern - geführt. Diese wiederum sind sozialberatend in der traditionellen Altershilfe/-arbeit tätig sowie mit der Organisation und Koordination ambulanter Dienste, der Animation/Aktivierung, dem Alterssport, der Altersbildung und -vorbereitung usw. betraut.

- Neben den aufgeführten Laienhelfern leisten noch ca. 3000 Ortsvertreter ihre Arbeit vor allem in der Zusammenarbeit mit den kantonalen Geschäftsstellen, Sekretariaten und regionalen Beratungsstellen und gelangen in den u.a. aufgezählten Dienstleistungsbereichen zum Einsatz.

Ziele und Aufgaben

Ein weiteres Element der Organisation Pro Senectute bilden ihre Ziele und Aufgaben:

In Anlehnung an die von Mayntz (1963, 59-61) vorgenommene Kategorisierung von Organisationszielen, kann Pro Senectute zu jenen Organisationen gezählt werden, deren Ziel es ist, Leistungen zu erstellen oder um Auswirkungen zu erzielen.

Die Stiftungsurkunde (vgl. § 3, 3) hält in diesem Zusammenhang offiziell fest, dass die Stiftung den Betagten in der Schweiz ohne Unterschied des Bekenntnisses menschlich und finanziell hilft und alle Bestrebungen zur wirtschaftlichen Sicherung der Betagten unterstützt und, wo nötig, die gesetzlichen Leistungen ergänzt.

Die Prioritäten für die Erreichung dieser Zielsetzung wurden unter Einfluss des sozialen und demographischen Wandels im Verlaufe des über 60-jährigen Bestehens von Pro Senectute verändert.

Bis 1945 - dem Inkrafttreten der Uebergangsordnung zur AHV - standen die finanziellen Hilfen im Vordergrund und dominierte der caritative Fürsorgegedanke (vgl. Geschäftsberichte für die Jahre 1919 und 1920).

Erst 1945 verstärkten sich parallel dazu Ansätze zur menschlichen Betreuung. Ab 1966 - dem Inkrafttreten des Ergänzungsgesetzes mit seinen gesetzlich verankerten Bundesbeiträgen und den damit übertragenen Aufgabenkreisen - wurden vermehrt die sozialen Dienstleistungen und die immaterielle Hilfe gefördert (vgl. Geschäftsbericht 1961).

Dem in der Stiftungsurkunde ausgeführten Zweckartikel wurden später weitere Zielsetzungen subsumiert. So war es nach Braun (1978, 6) 1966-1978 das Hauptziel der Pro Senectute, "den zusätzlichen Jahren für und mit den Betagten Inhalt und Leben zu geben".

Im 1979/80 erarbeiteten internen Leitbild (noch unveröffentlicht) heissen dann die allgemeinen Ziele:

- "Förderung der persönlichen Unabhängigkeit und Selbständigkeit in allen Lebensbereichen"
- "Erhaltung und Entwicklung der körperlichen, geistigen und seelischen Fähigkeiten"
- "Förderung eines positiven Altersbildes, einer zeitgemässen Alterspolitik und einer gesellschaftspolitischen Aufwertung der älteren Generation"
- "Vertretung der Anliegen der älteren Menschen in der Öffentlichkeit"
- "Anregung von positiven Kontakten zwischen den Generationen"
- "Förderung von Selbsthilfegruppen".

Zur Erreichung dieser Ziele haben sich bei der Organisation Pro Senectute programmatisch fünf Schwerpunkte herauskristallisiert:

1. Finanzielle Hilfe

(zur Entlastung und nach Absprache mit der öffentlichen Fürsorge oder anderen privaten Institutionen, sofern die gesetzlichen Leistungen ausgeschöpft sind)

2. Soziale Dienstleistungen

(ambulante und aktivierende Dienste, wie Haushilfe-, Mahlzeiten-, Fusspflege-, Reinigungs-, Besuchsdienste usw. und Alterssport, -bildung, -klubs, -treffpunkte usw.)

3. Soziale Beratung

(mit "Hilfe zur Selbsthilfe", Einzelhilfe, sozialer Gruppenarbeit, Vermittlung von Sach- und Finanzhilfen sowie ambulanten und speziellen Diensten usw.)

4. Information

(interne und externe Information über Altersfragen und Imagepflege in der Öffentlichkeit)

5. Vorbereitung auf den Ruhestand

(Beratung für die Programmgestaltung).

Mitglieder der Organisation

Endlich sind auch die Mitglieder der Organisation Pro Senectute Elemente der Organisation Pro Senectute. Sie haben ihren Beitrag zur Zielerreichung im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgabenbereiche zu leisten.

Gemäss der Einteilung von Mayntz in Untergruppen - "nach der charakteristischen Beziehung des Gros der Mitglieder zu dem jeweiligen Ziel" -, kann für die Mitglieder der Organisation Pro Senectute festgehalten werden, dass sie "in dem Organisationsziel einen Wert sehen, zu dem sie beitragen wollen, ohne davon nennenswerte persönliche Vorteile zu haben" (a.a.O., 60).

Entsprechend der Aufbaustruktur, der Ziele und der programmatischen Schwerpunkte der Organisation Pro Senectute sind die dabei wahrgenommenen Funktionen der Pro Senectute-Mitarbeiter sehr vielfältig und teilweise sogar widersprüchlich. Grundsätzlich lassen sich aber neun Funktionen unterscheiden:

1. Geschäftsleitung
2. Bereichs-/Ressortleitung
3. Geschäftsführende Sozialberatung (kantonal)
4. Beratungsstellen-Leitung (regional)
5. Sozialberatung (Einzelhilfe)
6. Einsatzleitung für ambulante Dienste (Quartierleitung)

7. Spezialfunktionen (in der Altersplanung, -gestaltung, -vorbereitung, -bildung, -animation, im Alterssport, Mittlerdienst)
8. Sachbearbeitung
9. Sekretariat.

Nach Radebold et al. (1979, 32) liegen bei fehlenden Arbeitsplatzanalysen nur vereinzelte Angaben über Tätigkeitsbereiche von Sozialarbeitern im Rahmen der Altersarbeit/-hilfe vor. Dieser Mangel an systematischen Berufsfeldanalysen auf wissenschaftlicher Basis und an Klassifikation beruflicher Tätigkeiten im Bereich der Altersarbeit/-hilfe, machen für unser Forschungsvorhaben die Erfassung näherer Angaben erforderlich.

Damit das Untersuchungsfeld der Sozialarbeiter der offenen Altersarbeit/-hilfe für die Hauptfragestellung der vorliegenden Studie verdeutlicht werden kann, wird an dieser Stelle ein Untersuchungsergebnis vorweggenommen. Es handelt sich dabei um einen Klassifikationsversuch der Aufgaben und Tätigkeiten aufgrund der qualitativ ausgewerteten Antworten und ausgewählten Stellenbeschriebe (Pflichtenhefte) der befragten Sozialarbeiter.

Nach Massgabe der oben angeführten Funktionsdifferenzierung (vgl. 3, 4, 5) muss der nachfolgende Aufgabenkatalog auch dreiteilig sein. Diese Differenzierung drängt sich insofern auf, als eine Hierarchisierung der Aufgaben in Tätigkeitsbereiche (primärer, sekundärer und tertiärer Tätigkeitsbereich) funktionsabhängig ist. Schwerpunktmässig sind die Sozialarbeiter der Gruppen 3 und 4 in allen drei Tätigkeitsbereichen, Sozialarbeiter der Gruppe 5 vor allem im primären Tätigkeitsbereich wirksam.

1. Primärer Tätigkeitsbereich

(Aufgaben und Tätigkeiten, die unmittelbar auf die Altersarbeit/-hilfe ausgerichtet sind)

1.1 Beratung in psychosozialer Hinsicht und Betreuung i.S. der Hilfe zur Selbsthilfe

- Einzelhilfe im Gespräch
- Soziale Gruppenarbeit
- Kurz- längerfristige Stützungshilfe
- Praktische Hilfe (Sachhilfe) oft in Zusammenarbeit mit und in Ergänzung zu anderen öffentlichen und privaten Fürsorgeinstitutionen
- Materielle, finanzielle Hilfe (u.a. einmalige oder periodische Geldleistungen)
- Auskunftserteilung in Rechts- und Gesetzesfragen (Personen-, Erb-, Vormundschafts-, Armenrecht usw.)
- Gesuchsbearbeitung in Zusammenhang mit gesetzlich geregelten Hilfsansprüchen (EL, Hilfloosenentschädigung usw.)
- Vermittlung, Uebernahme von Beistandschaften
- Vermögensverwaltung
- Steuer-, Budgetberatungen
- Wohnungsvermittlung
- Vermittlung von Altersunterkünften, Heimplätzen (Alters-, Pflegeheim, Geriatriische oder Psychiatrische Klinik)
- Ueberweisung Unterstützungsbedürftiger an andere Institutionen der öffentlichen und privaten Fürsorge (AHV-Ausgleichskasse, Pro Infirmis, SRK, Spitalfürsorge, Sozialdienste der Kirchen, Familienhilfe, Sozialmedizinische Zentren usw.)
- Vermittlung von ambulanten Dienstleistungen (Haushilfe-, Hauspflege-, Mahlzeiten-, Fusspflege-, Besuchs-, Reinigungsdienste usw.)
- Vermittlung von speziellen Diensten (z.B. Beizug von Aerzten und Juristen)
- Begleitung bei Anpassungsschwierigkeiten an neue Situationen und an physische und psychische Verhaltensstörungen und Krankheiten
- Aktenführung

2. Sekundärer Tätigkeitsbereich

(Gelegentliche Aufgaben und Tätigkeiten, die weniger unmittelbar auf die Altersarbeit/-hilfe der Sozialarbeiter ausgerichtet sind)

- 2.1 Budgetverantwortliche Führung des Kantonalsekretariats bzw. des Stellensekretariats
 - Beschaffung, Verwaltung kantonaler finanzieller Mittel
- 2.2 Entwicklung, Planung, Organisation von sozialen Dienstleistungen inkl. Einsatzleitung
 - Ambulante Dienste wie Haushilfe-, Mahlzeiten-, Fusspflege-, Reinigungs-, Besuchs-, Wäsche-, Transportdienst usw.
- 2.3 Entwicklung, Aufbau, Begleitung, Mitarbeit in animierenden, aktivierenden Diensten:
 - Animation im Rahmen von Altersnachmittagen, -höcks, -ferien, -reisen, -ausflügen, -wanderungen, kreativem Werken und Gestalten
 - Alterssport (Turn-, Schwimm-, Langlaufgruppen)
 - Alters-, Mittagsklubs
 - Ateliers
 - Alterstreffpunkte
 - Altersbildung (Besichtigungen, Kurse usw.)
 - Altersvorbereitung (Vorbereitung auf den Ruhestand)
 - Veranstaltungen (Seniorentanz, -theater, Jassmeisterschaften usw.)
- 2.4 Information, Oeffentlichkeitsarbeit, Public Relations
 - Vorträge, Artikel, Informationsprospekte, Zeitungsinsertate, Veranstaltungskalender, Ausschreibungen usw.
- 2.5 Zusammenarbeit mit freiwilligen Helfern
 - Rekrutierung, Führung, Ausbildung freiwilliger Helfer und Ortsvertretungen für ambulante und animierend-aktivierende Dienste
- 2.6 Sitzungen
 - Teilnahme an kantonalen Sitzungen der Ausschüsse der KK
 - Teilnahme an kantonalen Sitzungen der Geschäftsleitung bzw. des Kantonalsekretariates
 - Teilnahme an Sitzungen der Schweizerischen Stiftung in Arbeitsgruppen und Koordinationsgremien

2.7 Zusammenarbeit mit Angehörigen und Nachbarn

- Gelegentliche Kontaktnahme
- Kontaktaufnahme im Hinblick auf Heimeintritt, Spital-einweisung usw.
- Kontaktaufnahme im Zusammenhang mit der Abklärung gewisser Bedingungen (z.B. Notlagen)
- Gespräche mit Angehörigen zur Koordination sozialer Hilfsmassnahmen und zur Konfliktregelung

2.8 Zusammenarbeit mit anderen Fachinstitutionen und -leuten

- Gegenseitige Ueberweisung von Klienten
- Gemeinsame Besprechung und Koordination der notwendigen Hilfsmassnahmen
- Organisation und Leitung von Veranstaltungen, Kursen usw. mit Berufs- oder Arbeitskollegen
- Zusammenarbeit, Praxisberatung mit/von Praktikanten
- Gesprächsführung mit Behördenvertretern und Amtsstellen der öffentlichen Fürsorge
- Zusammenarbeit mit Vertretern anderer Öffentlicher und privater Beratungs- und Fürsorgediensten (Sozialarbeitern, Krankenschwestern, Hauspflegerinnen, Aerzten, Juristen, Psychologen, Psychiatern, Amtsvormund usw.)

3. Tertiärer Tätigkeitsbereich

(Aufgaben und Tätigkeiten, die sich auf die Schaffung von Voraussetzungen für die Altersarbeit/-hilfe der Sozialarbeiter beziehen sowie gesellschaftliche und kulturelle Betätigungen, die mit der Sozialarbeitertätigkeit eine Verbindung aufweisen)

3.1 Administration und Verwaltungsarbeit

- Mitarbeit in der Stiftungsverwaltung (kantonal und gesamtschweizerisch) in bezug auf Rechnungs- und Berichtswesen, Material, Herbstsammlung usw.

3.2 Persönliche Fortbildungsbemühungen

- Teilnahme an freiwilligen Fortbildungsveranstaltungen (Kursen, Tagungen, Vorträgen usw.)
- Lesen von Fachliteratur

3.3 Langfristige Arbeitsplanung

- Bearbeitung und Entwicklung von Arbeitsplänen, -programmen mit Jahres- und Monatszielen
- Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich formell mit Altersfragen, der Planung von Altersdienstleistungsangeboten, Altersunterkünften usw. befassen
- Mitarbeit in Organisationen und Interessengruppen, die sich informell mit Altersfragen, der Planung von Altersdienstleistungsangeboten, Wohnformen, Selbsthilfegruppen usw. befassen
- Individuelle Auseinandersetzung mit Fragen der Reform der Altersarbeit/-hilfe im allgemeinen
- Oeffentliche Vorträge, Stellungnahmen, Leistung von Kursen über Probleme des Alters und neuere gerontologische Erkenntnisse

3.4 Gesellschaftliche und kulturelle Tätigkeiten

(soweit sie mit der Berufsfunktion in einen Zusammenhang gebracht werden können)

- Leitung von, Mitarbeit in Vereinen
- Mitarbeit in anderen gemeinnützigen Institutionen
- Betätigung in politischen Gremien, Parteien
- Betätigung in kirchlichen Organisationen
- Publizistische Betätigung
- Unterstützung kultureller, wirtschaftlicher, wissenschaftlicher und politischer Bemühungen.

2.2 Untersuchungsziele - Begründung

Die vorliegende Untersuchung stellt sich zur Aufgabe, einen Beitrag zur Analyse des Professionalisierungsgrades der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe zu leisten. Die Hauptfragestellung der explorativen Studie - auch Professionalisierungsanalyse genannt - lautet:

Wie professionalisiert sind die Sozialarbeiter der offenen Altersarbeit/-hilfe (in der Schweiz) auf der Wissens- und Qualifikationsdimension?

Bei der soziologischen Erforschung von Berufen/Professionen lassen sich u.E. (vgl. 1. Teil) grundsätzlich zwei unterschiedliche Interessenrichtungen feststellen: die angloamerikanische Richtung, die von einer mehr pragmatischen Modellvorstellung und die deutschsprachige Berufssoziologie, die mehr von einem theoretischen Ansatz ausgeht.

Allerdings vermochte die ältere angloamerikanische Richtung die deutschsprachige Berufssoziologie in ausgeprägterem Masse zu beeinflussen als umgekehrt.

Geht man bei einer Professionalisierungsanalyse von der pragmatischen Sichtweise aus, dann wird ein Beruf hauptsächlich nach besonderen Eigenschaften und Merkmalen von klassischen Professionen untersucht. Dabei heisst die zentrale Fragestellung: welche kategorisierten Merkmale von Professionen weist die berufliche Tätigkeit auf bzw. welche Eigenschaften von Professionen fehlen der beruflichen Tätigkeit und sind dafür verantwortlich, dass diese berufliche Tätigkeit noch nicht den Status einer Profession erreicht hat?

Im Gegensatz dazu interessiert man sich bei mehr theoretischer Betrachtungsweise primär für die am Professionalisierungsprozess beteiligten mikro- und makrosoziologischen Faktoren. Erforscht wird hier das Netzwerk soziologischer Merkmalsgruppen oder Kriterien, vor allem die "Verwissenschaftlichung der Berufsarbeit", die im Professionalisierungsprozess, d.h. bei der Entwicklung und dem Aufstieg moderner Berufe, eine wesentliche Rolle spielen (vgl. dazu u.a. Daheim, Hesse, Kairat).

Wir verstehen die Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe vor allem als ein Qualifizierungsproblem. Demzufolge wird Professionalisierung auch weniger als Zustand, denn vielmehr als Vorgang betrachtet.

Diese Sicht wird in der Fachliteratur unterstützt (vgl. 1.4) und kann u.a. grundsätzlich damit begründet werden, dass informelle und formelle Fortbildungsanstrengungen zu Qualifikationsverbesserungen in verschiedenen Kompetenzbereichen führen.²³⁾

Es gilt demnach zunächst, Aufgaben und Qualifikationsanforderungen zu ermitteln, die für die Berufsposition Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe wichtig sind.

Der Analyse von Aufgaben und Qualifikationsanforderungen wird eine Untersuchung des Fortbildungsangebots und des Fortbildungsverhaltens der Positionsinhaber gegenübergestellt. Diese wird ergänzt durch eine Abklärung der das Fortbildungsverhalten möglicherweise beeinflussenden Faktoren. Davon versprechen wir uns Hinweise über die Hintergründe von Qualifikationsdefiziten in bestimmten Kompetenzbereichen.

Schliesslich handelt es sich auch darum, Qualifikationen von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe in verschiedenen Kompetenzbereichen zu beschreiben, die diese besitzen müssen, wenn sie selbst etwas zu einer stärkeren Professionalisierung ihres Berufsfeldes beitragen wollen.

Die Fragestellungen unserer Erhebung sind somit auf pragmatische wie theoretische Aspekte der professions- und professionalisierungs-wissenschaftlichen Forschung ausgerichtet, wie sie zur Analyse der Professionalisierungstendenzen von Sozialisations- und Resozialisationsberufen angewendet werden.

Gegenstand der Analyse sind ausgewählte Einflussgrössen des Professionalisierungsprozesses (in dem sich die offene Altersarbeit/-hilfe befindet) auf der Dimension "Wissen und Fähigkeiten", die in die Betrachtung miteinbezogen werden und die u.E. für die "Verwissenschaftlichung" besonders bedeutsam sind.

Folgende Themenbereiche wurden dabei in der Pilotphase gründlich diskutiert und für die Hauptbefragung in halbstrukturierte Fragestellungen umgesetzt:

- Aufgaben und Anforderungen (inkl. Kompetenz und Performanz)
- Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Fortbildung und andere Einflussgrößen
- Möglichkeiten, Angebote der Fortbildung und Fortbildungsart
- Fortbildungsverhalten (Aktivitätsgrad; Aktivitätsrichtung; (Aktivitätsnutzen; Arbeitsbelastung und Fortbildung)
- Fortbildungsbedürfnisse und -erwartungen (gewünschtes Angebot; gewünschte Organisationsformen usw.)

Als Begründung für die Eingrenzung des Analysegegenstandes soll ein spezifiziertes, aus den bisher referierten Ansätzen von berufssoziologisch orientierten Professionalisierungskonzepten/-theorien abgeleitetes Konzept der Professionalisierungsanalyse als gedanklich-begrifflicher Bezugsrahmen dienen. Dieses Konzept versucht, die getroffene Auswahl zu begründen und zu verdeutlichen, weshalb im Rahmen dieser Arbeit nicht alle professionellen Dimensionen mit ihren Merkmalsgruppen oder Kriterien im Hinblick auf den Professionalisierungsgrad von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe dargestellt und untersucht werden können.

Versucht man den Professionalisierungsgrad einer beruflichen Tätigkeit zu analysieren, so kann dies - wie wir gesehen haben - aufgrund einer Auseinandersetzung mit den untenstehenden Kriterien/Merkmalen von Professionen bzw. professionalisierter Berufspositionen geschehen.

Fassen wir die in Abschnitt 1.2 referierten professionssoziologischen Ansätze im Hinblick auf Kriterien bzw. Merkmale professionaler Arbeit zusammen, gelangen wir in Anlehnung an Hesse (1968, 46f.) zu folgender schematischer Uebersicht:

Schema 4: Kriterien bzw. Merkmalsgruppen von Professionen
bzw. der Professionalisierung auf drei Dimensionen

Dimension	Kriterien/Merkmale
Externes soziales Verhältnis	- Einheitlichkeit des Berufsbildes bzw. des Selbstverständnisses - Soziales Ansehen (Prestige) - Berufliche Autonomie bzw. Ausmass des beruflichen Handlungsspielraumes - Gesellschaftlicher Rechtfertigungs-, Legitimationsdruck - Expertenstellung: Beschäftigung mit wichtigen und intimen Angelegenheiten - Vertrauen der Klienten - Honorar ohne Verknüpfung mit Profit - Staatliche bzw. öffentlich anerkannte Lizenz - Ehrenämter
Internes soziales Verhältnis	- Berufsstandesbewusstsein ("Korpsgeist", berufsständische Organisiertheit) - Berufsethik ("non-profit" Orientierung, altruistische, nicht-egoistische Berufsmotive, Verantwortungsbewusstsein) - Dienstideale, ideelle Zielsetzungen - Gemeinwohl-Orientierung - Interne Hierarchie - Berufsnormen, Verhaltensregeln (und deren Verbindlichkeit) - Eigene soziale Kontrolle bzw. autorisierte externe Kontrollinstanz - Berufssozialisation (Probezeit-Volontariat)
Wissen und Fähigkeiten	- Berufs-, Qualifikationsanforderungen (in bezug auf das "Können, Wissen und die Haltung") - Aus- und Fortbildungsbedarf - Ausbildungssituation (Möglichkeiten, Zulassungsbedingungen, Dauer, Spezialisierung, Selektion usw.) - Fortbildungssituation und -angebot - Akademisierung (berufsorientierte Wissenschaftsdisziplin, Studiengänge, Lizenz, Lehrstühle) - Verwissenschaftlichung bzw. wissenschaftliche Systematisierung und Differenzierung (wissenschaftliche Fundierung der in der Praxis angewandten Methoden/Techniken, eigene Theorie-Forschung, Interdisziplinarität) - Probezeit - Volontariat

NB: Bei dieser Zusammenstellung von Kriterien bzw. Merkmalen handelt es sich um ein Konzentrat aus der Fachliteratur. Sie ist deshalb nicht vollständig. Wie das Studium der einschlägigen Texte gezeigt hat, werden immer wieder neue Kriterien/Merkmale professionaler bzw. professionalisierter Arbeit eingeführt und andere, bereits angeführte, umstritten. Dieser Umstand ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass deren Operationalisierung z.T. schwerfällt.

Kommentiert man das Schema 4 aus der Sicht der erwähnten Fachliteratur zur Professions- und Professionalisierungsforschung, gelangt man zu folgenden allgemeinen Feststellungen:

Professionen wird ein besonderes soziales Verhältnis zur Gesellschaft zuerkannt. Sie und ihre Angehörigen treten gegen aussen als geschlossene Gruppe, homogene Gemeinschaft oder als Berufsstand auf und werden von dieser auch als solche(r) identifiziert.

Durch die professionelle Beschäftigung mit wichtigen und intimen Angelegenheiten (mit hoher gesellschaftlich konsensualisierter Wertinstrumentalität) wird den Professionen eine Expertenstellung zugeschrieben, in der sie das volle Vertrauen ihrer Klienten geniessen.

Sozusagen im Rahmen eines sozialen Austauschprozesses gesteht die Gesellschaft ihrerseits - i.S. der Anerkennung für besondere Leistungen - den Professionen einen grösseren beruflichen Handlungsspielraum, Privilegien und ein hohes soziales Ansehen (Prestige) zu (vgl. dazu u.a. Goode 1972, 157ff.).

Professionen wird zudem ein normiertes, eigenständiges internes soziales Verhältnis zugeschrieben, das verschiedene Strukturen mit sozialregulierenden Funktionen aufweist (Kontrollsystem, Rollenverhaltensmuster, Wertvorstellungen usw.). Durch das interne soziale Verhältnis werden die Beziehungen der Professionsmitglieder (Kollegen) zueinander und die beruflichen Beziehungen mit andern (berufsverwandten Gruppen, Klienten usw.) i.S. der Standes-

politik geregelt. Neueintretende Mitglieder werden in dieses Verhältnis sorgfältig eingeführt. Dafür dienen u.a. die Massnahmen in bezug auf die Berufssozialisation.

Die eher ständische Organisation der Berufsstruktur unterstützt die Herausbildung eines Systems professionsinterner Hierarchie. Eine nach dem hierarchischen Muster strukturierte Profession übernimmt Führungs- und damit auch Kontrollfunktionen. Mit anderen Worten bedeutet dies: sie kann nicht nur ihren Einfluss bezüglich Rekrutierung und Ausbildung ihrer Professionsanwärter geltend machen, sondern auch das von den Standesnormen abweichende Verhalten sanktionieren. Der Tatsache, dass Professionen über eine eigene Disziplinargewalt gegenüber ihren Mitgliedern verfügen und sich damit weitgehend der direkten sozialen Kontrolle durch die (Laien-) Gesellschaft entziehen, wird von der Professionsliteratur grosse Bedeutung zugemessen (vgl. Hesse 1968, 46f. und Goode, a.a.O., 160). Damit gelingt es den Professionen auch, ein einheitliches und ideales Professionsbild gegen aussen aufzubauen, was ihnen von der Gesellschaft mit der Zuerkennung von Sonderrechten auch gelohnt wird. Diese ideale Fremdeinschätzung der Professionen in der Gesellschaft konnte früher noch dadurch verstärkt werden, dass Professionsträger Ehrenaufgaben im Dienste und zum Wohle der Allgemeinheit oft unentgeltlich lösten.

Viele Vertreter der strukturell-funktional orientierten Berufssoziologie neigen im weiteren zur Ansicht, dass Professionen idealtypisch eine gemeinsame Berufsidentität, einen "esprit de corps" ausbilden (vgl. Goode, a.a.O., 157f.). In der Praxis zeigt sich allerdings nach Bucher und Strauss (1972, 182ff.), dass es gerade den Professionen heute schwerfällt, eine solche gemeinsame Berufs- und auch Lebensauffassung zu schaffen. Diese Schwierigkeiten sind u.a. darauf zurückzuführen, dass die geforderten intellektuellen und allgemein-sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die langdauernde selektive Ausbildung zu einer Qualitätsverbesserung der Professionsträger führen, die sie befähigen,

eine eigene Problemsicht und damit auch eine eigene Stellungnahme zu Berufs- und Lebensfragen zu entwickeln. Es leuchtet ein, dass mit zunehmender Spezialisierung und Technisierung des ganzen Arbeitsmarkts die Nachfrage nach wissenschaftsorientierter Berufspraxis grösser wird und in der Folge davon die überlieferten berufsständischen Traditionen eine Bedeutungseinbusse hinnehmen müssen. Immerhin scheint es aber in der Professionsliteratur darüber Konsens zu geben, dass die Professionen wenigstens ihrerseits ihre Gemeinschaftsorientierung hervorheben und betonen, dass sie ihre Aufgabe im Dienste der Allgemeinheit erfüllen würden. Die berufspolitischen Instanzen treten denn auch nach aussen mit dem Anspruch einer Professionsausrichtung auf das Gesamtwohl der Gesellschaft auf. Mit dieser berufsethischen Orientierung am Dienstideal verbindet sich nach Hesse (a.a.O., 18/28) auch der idealtypisch überhöhte Erwartungsanspruch: für eine Profession entscheide man sich nicht wie für einen Beruf, sondern man müsse dazu "berufen" sein.

Als dritte und in der neueren Literatur wichtigste, für Aussenstehende einsehbare Dimension, erscheint in allgemeiner Uebereinstimmung das qualifizierte, systematisierte Wissen in einem Fachbereich mit entsprechender Sachkompetenz, spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dass Professionsträger darüber verfügen, wird als Voraussetzung für die Zuerkennung des Status einer Profession angesehen.

Eine lange, qualifizierte und selektionierende berufliche Ausbildung bildet ebenso die Voraussetzung für das hohe soziale Ansehen, das die Professionen geniessen. Damit gelingt es einerseits, die Anwärter in den Beruf und die Professionswelt einzuführen; andererseits lassen sich damit aber auch die Ansprüche an Gesellschaft und Staat legitimieren (vgl. Goode, a.a.O., 160). Die Probe- oder Volontariatszeit dient ebenfalls der Ausbildung, da sie die wissenschaftsgeleitete Umsetzung der Berufstheorie in die Praxis ermöglicht (vgl. Goode, a.a.O., 161). Diese Phase der

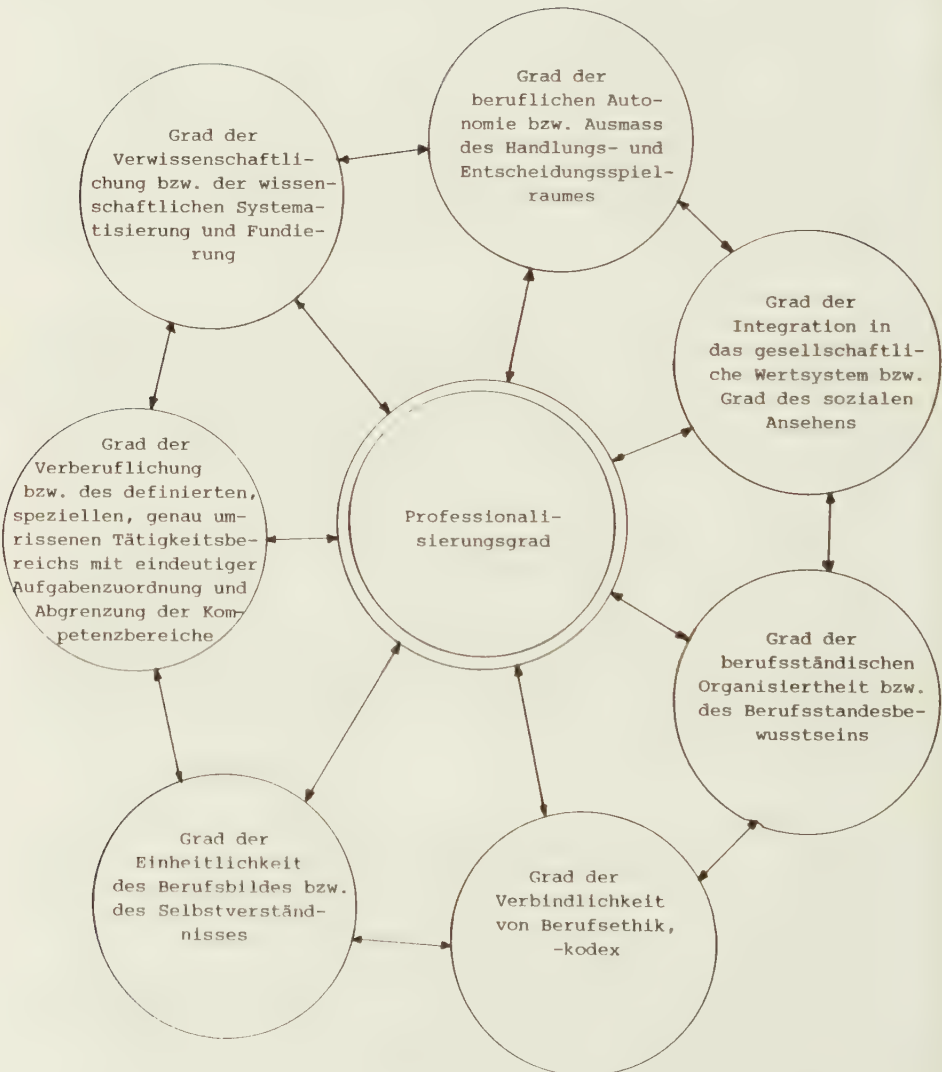
Berufseinführung stellt zudem ein Mittel beruflicher Sozialisation der auszubildenden Professionsanwärter dar. Dieses Merkmal kann deshalb sowohl unter der Merkmalsdimension "Wissen und Fähigkeiten" als auch unter der Rubrik "internes soziales Verhältnis" subsumiert werden.

Den Sinn und Zweck dieses Systematisierungsversuchs (des vorgestellten analytischen Schemas 4) kann man so zusammenfassen, dass es sich um Kriterien handelt, mit denen in der Fachliteratur professionelle/professionalisierte Arbeit beschrieben oder interpretiert wird.

Diese werden demzufolge als teilweise "operationalisierbare Faktoren" zur Messung des Professionalisierungsgrades bestimmter beruflicher Tätigkeiten benutzt. Dabei haben Autoren verschiedentlich auf bestehende Interdependenzen zwischen einzelnen Faktoren hingewiesen. So sind beispielsweise nach Liebermann (1956, 2ff.) die Merkmalsgruppen oder Kriterien wie "berufliche Autonomie", "spezieller, genau umrissener Fach-, Kompetenzbereich" und "wissenschaftliche Systematisierung, Fundierung" aufeinander bezogen. Nach Krämer (1971, 75) wiederum kann der Professionalisierungsgrad nur in Beachtung des Interdependenzverhältnisses zwischen dem Grad der "Verwissenschaftlichung" einerseits, des "sozialen Ansehens" und der "berufsständischen Organisiertheit" andererseits, thematisiert werden.

Im folgenden Schema 5 wird der Professionalisierungsgrad einer beruflich ausgeübten Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt seiner Verflechtung mit bzw. seinem Verhältnis zu den aufeinander bezogenen und sich gegenseitig bedingenden Bestimmungsfaktoren dargestellt. Diese geben in der professions- und professionalisierungswissenschaftlichen Forschung auch den begrifflich-gedanklichen Bezugsrahmen ab und können neben andern als soziologisch entscheidende Bestimmungsfaktoren von Professionen bzw. der Professionalisierung aufgefasst werden. Weitere soziostrukturelle

Schema 5



Determinanten sind: Soziale Herkunft der Berufsträger und deren Rekrutierung; Arbeitsmarktsituation, das Stellenangebot und die -nachfrage; die Personalpolitik potentieller Arbeitgeber; die schulische und berufliche Vorbildung usw..

Schliesslich ermöglicht das vorgestellte Schema 4 - unter Berücksichtigung der Interdependenzen - den Versuch einer operationalen Begriffsbestimmung von "Profession" und "Professionalisierung". Damit soll auch eine brauchbare Grundlage für den empirischen Teil dieser Arbeit geschaffen und die Termini nicht, wie teilweise in den Klassifikationsschemata von Daheim, Hartmann und Kairat, auf eine oder zwei Merkmalszuschreibungen reduziert werden.

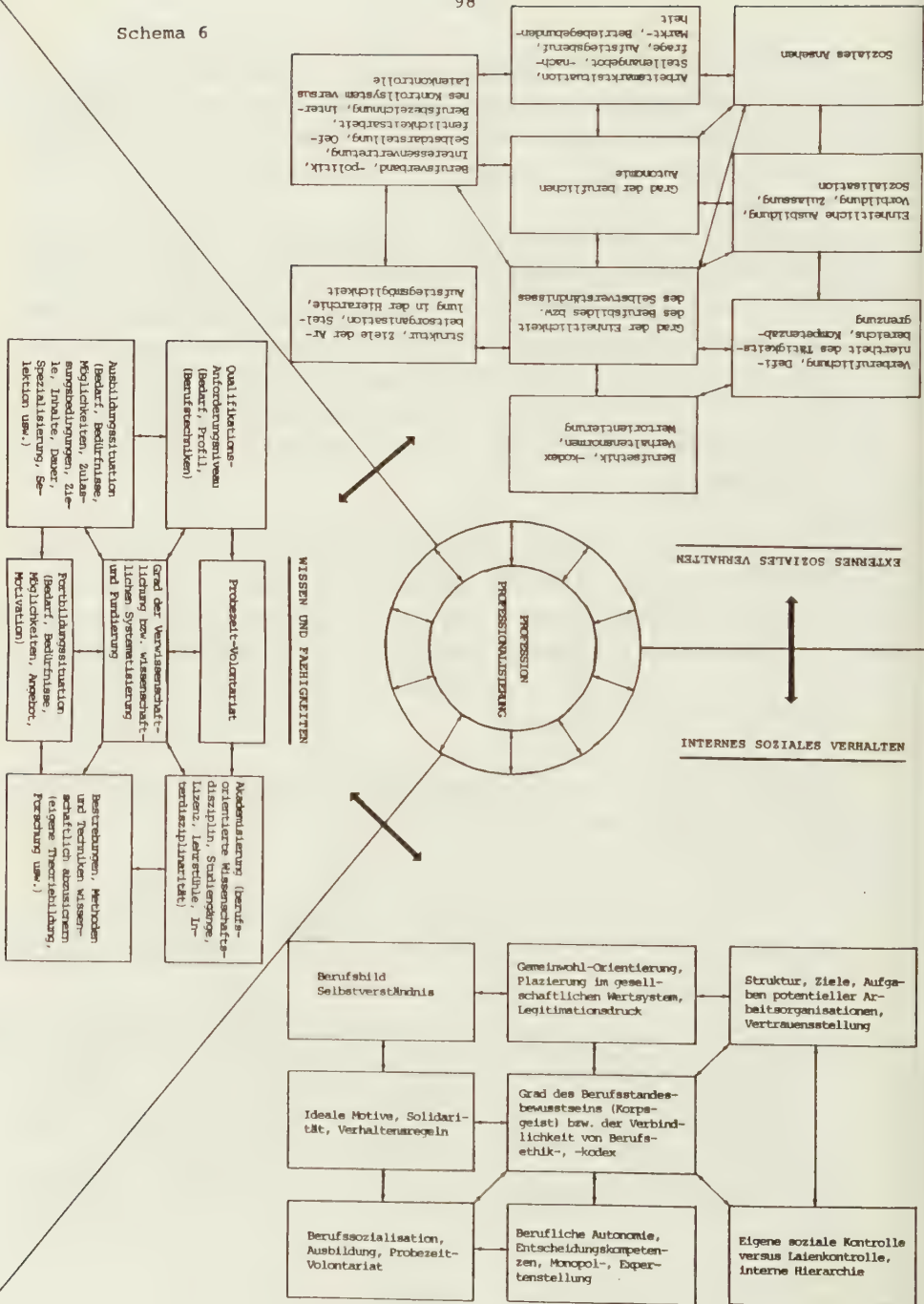
Wie komplex und schwierig sich die Operationalisierung von Merkmalsgruppen bzw. Kriterien ausnimmt, aufgrund derer professionelle oder professionalisierte Arbeit untersucht bzw. beschrieben und interpretiert werden kann, veranschaulicht das Schema 6.

Für die Eingrenzung der vorliegenden Erhebung haben wir uns deshalb aus folgenden Gründen entschieden:

1. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, empirisch alle Dimensionen professionaler bzw. professionalisierter Arbeit mit ihren Merkmalsgruppen oder Kriterien im Hinblick auf den Professionalisierungsgrad der offenen Altersarbeit/-hilfe zu untersuchen.
2. Wie die Rezeption der Fachliteratur und das daraus abgeleitete Schema 6 zeigen, zwingt der Anspruch, Klassifikationsschemata für die empirische Sozialforschung brauchbar zu machen, zu Operationalisierungsversuchen, die insbesondere bei Merkmalszuschreibungen auf den Dimensionen "externes bzw. internes soziales Verhältnis" Schwierigkeiten bereiten.

Diese Schwierigkeiten werden mit Bezug auf die Altersarbeit/-hilfe noch verstärkt, handelt es sich doch dabei nicht um

Schema 6



einen eigentlichen Beruf, sondern um ein sozialgerontagogisches Tätigkeitsfeld, für das sich Sozialarbeiter spezialisiert haben.

3. Wie bereits erwähnt, werden immer wieder neue Kriterien/Merkmale professionaler bzw. professionalisierter Arbeit eingeführt und andere bereits angeführte umstritten.

Andererseits wird von mehreren Autoren Professionalisierung vor allem als Bestreben einer Berufsgruppe definiert, die für die Berufsausübung wesentlichen Kompetenzen, wissenschaftlichen Qualifikationen in einer qualifizierten, selektionierenden, langdauernden Ausbildung zu erwerben, die auf einer breit angelegten, tiefgreifenden fachwissenschaftlichen Basis beruht und fortlaufend weiter systematisiert, objektiviert wird und zur berufsspezifischen Theoriebildung führt.

4. Das berufliche Handeln von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe findet in Situationen statt, die mit sozio-ökonomischen, politologischen, juristischen, technologischen, psychologischen, sozialpädagogischen und soziologischen Begriffssystemen erfasst werden können. Es ist einleuchtend, dass man in einem Projekt nicht alle Ebenen sozialgerontagogischen Handelns berücksichtigen kann.
5. In einer alle Dimensionen umfassenden Erfassung des Professionalisierungsgrades der Altersarbeit/-hilfe müssten auch Aussagen zu einzelnen Bestimmungsfaktoren gemacht werden, die nicht mit Hilfe des Professionalisierungskonzepts hergeleitet werden könnten, sondern andere Konzepte und Theorien der Sozialwissenschaften (z.B. die Rollentheorie) ebenfalls berücksichtigen müssten.
6. Die von uns unter Punkt 1.2 und 1.3 verarbeiteten Schriften der Professions-/Professionalisierungssoziologie einerseits und der Professionalisierungsforschung im Bereich der Sozialarbeit andererseits, haben deutlich gemacht, dass es sich weniger um ein einheitliches Konzept oder gar um eine Theorie der Professionalisierung als um eine Art Etikett handelt, hinter dem sich eine Vielzahl z.T. recht verschiedener Vorstellungen, unterschiedlicher Strategien, Methoden und Ziele verbirgt.
7. Wie wir insbesondere unter Punkt 1.3 aufzuzeigen suchten, hoffen einige Autoren (ausgehend von spezifisch berufspraktischen Schwierigkeiten, die sich einerseits von der Zielfrage, andererseits von der Problematisierung der Berufsrolle her ergeben) mittels der Professionalisierungsforderung konstitutive Merkmale klassischer Professionen einzuführen und damit gleichzeitig auch die Ursachen des Statusdefizits zu beseitigen. U.E. sind solche in gewissem Sinne "sozialtechnologische" Vorstellungen und theoretisch z.T. sehr unterschiedlich begründete Gedankengänge nur mit Einschränkungen geeignet, aktuelle

und fruchtbare Perspektiven für die Förderung des Professionalisierungsprozesses, in dem sich die Altersarbeit/-hilfe befindet, zu eröffnen.

Unter Berücksichtigung der aufgezeigten Interdependenzen erwarten wir von einem Konzept der Professionalisierungsanalyse im Hinblick auf die "Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe" vor allem, dass es sich als Grundlage für die Konzeptualisierung von curricularen und organisatorischen Vermittlungsstrukturen sowie für die Beschreibung von Qualifikationen in verschiedenen Kompetenzbereichen brauchbar erweisen könnte.

Aufgrund der Ueberlegungen, die zum dargestellten Konzept einer Professionalisierungsanalyse und zur Einschränkung des Analysegegenstandes geführt haben, erfolgte die Zielformulierung der vorliegenden Erhebung.

Es handelt sich also um eine deskriptive Untersuchung, die beeinflussende Faktoren der Professionalisierungssituation von Sozialarbeitern der offenen Altersarbeit/-hilfe in der Schweiz aufzeigen soll. Als explorative Studie im Rahmen der grössten privatrechtlichen Institution der Schweiz, die sich ausschliesslich mit Altersfragen befasst, macht sie sich im Hinblick auf die aktuelle Situation der offenen Altersarbeit/-hilfe die Formulierung von Empfehlungen und Schlussfolgerungen für die Praxis der Fortbildung der Berufsträger zur Aufgabe.

2.3 Erhebungsmethode und Untersuchungsvorgehen

Zur Erfassung von konkreten Tatbeständen werden grundsätzlich zwei Methoden angewendet: die Fragebogenmethode und die Interview-Methode. Andere Methoden, wie die Inhaltsanalyse schriftlich vorliegender Informationen oder die teilnehmende Beobachtung, werden oft in Ergänzung dazu herbeigezogen. Aus verschiedenen Gründen erweist sich für die vorliegende Untersuchung die mündliche Befragung als die zweckmässigste Erhebungsmethode.

Zur Hervorhebung des explorativen Charakters der vorliegenden Studie wurden Intensiv-Interviews anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Von diesen Interviews versprachen wir uns einen, wenn auch nicht unbedingt repräsentativen, so doch differenzierten Einblick in die Professionalisierungssituation der offenen Altersarbeit in der Schweiz.

Nicht- oder halbstandardisierte Intensivinterviews haben im Vergleich zu vollstandardisierten Befragungen den Vorteil, (vgl. u.a. Schmidtchen, 1979) dass die Perspektive des sozial Anderen erfasst werden kann, indem

- zum einen die Möglichkeit besteht, mehrmals nachfragen zu können, bestimmte Themen zu vertiefen und damit Missverständnisse weitgehend vermeiden zu können, und ausserdem die Fragen in ihrer Formulierung, Reihenfolge usw. jeweils den spezifischen Verhältnissen anzupassen;
- zum zweiten die Quasi-Gesprächssituation im Intensivinterview insofern eine Individualisierung der Befragtensituation erlaubt, als der Interviewpartner die angesprochenen Problembereiche in einer ihm geläufigen Diktion und auf dem Hintergrund seines individuellen Berufszusammenhangs erläutern kann. Somit hat er genug Raum, die eigene Sicht der Dinge darzustellen und sie zu differenzieren. Die artikulierten Einstellungen und Bewertungen erhalten damit jene "Tiefenschärfe" und Kontextbezogenheit, die gerade für die Erklärung mikrosoziologischer Phänomene von Bedeutung sind.

Für die ausgewählte Erhebungsmethode sprechen noch andere Gründe:

- Ebenso wie die rein schriftliche Befragung führen auch Intensivinterviews anhand von Gesprächsleitfaden relativ schnell zu einem schriftlich festgelegten Ergebnis.
- Ebenso wie die Fragebogen-Methode führt in unserem Fall die gewählte Erhebungsmethode zu einer Momentaufnahme des Ist-Zustandes.
- Die beabsichtigte Quasi-Gesprächssituation erlaubt es auch dem Interviewer, seine "Ausfragerrolle" gegen die eines nicht-direktiven Gesprächsleiters einzutauschen, der nicht nur "nimmt", sondern den für ein entspanntes Gesprächsklima wichtigen Faktoren "aktives Zuhören", "Paraphrasierung", "Akzeptanz und Empathie" usw. Rechnung trägt.

- Bei dieser Art von Erhebung kann eher vermieden werden, dass Befragte dazu neigen, ihre Antworten nach vermeintlichen Normen zu richten, oder in Extreme ausweichen (vgl. Svoboda 1971, 117).

Zur Methode der Befragung liegen eine Reihe von Erkenntnissen vor (vgl. u.a. Scheuch 1967), die - ergänzt durch Erfahrungen aus bereits durchgeführten Untersuchungen - wichtige Hinweise für die Konstruktion von Fragebogen für Intensivinterviews geben. Dabei gilt es aber zu berücksichtigen, dass bis heute keine umfassende Theorie der Befragung vorliegt, die auf die vielschichtige Problematik dieses Erhebungsverfahrens eine befriedigende Antwort zu geben vermöchte.

Ohne auf die Phasen des Untersuchungsvorgehens und die Konstruktion des Gesprächsleitfadens im Detail einzugehen, seien hier die wichtigsten Schritte skizziert:

Psychologisch-qualitative Pilotphase

In einer ersten Phase wurden inhaltsanalytisch die einschlägigen Dokumente, die schriftlich die Organisation Pro Senectute und die Stiftungspolitik formulieren sowie die Fachliteratur systematisch gesichtet und aufgearbeitet. Der Sekundäranalyse von Untersuchungen in benachbarten Arbeits- bzw. Berufsfeldern wurde grosse Beachtung geschenkt.

Ziel dieses Schrittes war das möglichst vollständige Aufdecken relevanter Einflussgrössen, die für die Erfassung des Professionalisierungsgrades von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe auf der Wissens- und Qualifikationsdimension von Bedeutung sein konnten.

Anschliessend wurde ein erster Gesprächsleitfaden-Entwurf erstellt und in sechs nicht-direktiven, einzeln durchgeführten Intensivinterviews mit Experten der Altersarbeit eingesetzt.

Diese Interviews wurden im ersten Entwurf des Gesprächsleitfadens protokolliert.

Von den Gewährsleuten war zu erwarten, dass sie Kenntnisse über die Aus- und Fortbildungssituation von Sozialarbeitern der offenen Altersarbeit besitzen würden.

Analyse der Gespräche, Erstellen eines Gesprächsleitfadens

Der Expertenbefragung wurden für unsere Untersuchung vor allem Aussagen zur Lernangebotssituation entnommen. Ausserdem dienten sie dazu, das Untersuchungsfeld weiter einzugrenzen und den Gesprächsleitfaden für die Interviews mit den Sozialarbeitern zu strukturieren. Im Anschluss an die erste Phase und vor allem aufgrund der Rückmeldungen der befragten Gewährsleute, wurde der erste Gesprächsleitfaden-Entwurf überarbeitet, übersetzt und die endgültige Fassung erstellt. Es galt dabei, das Erhebungsinstrument sachlogisch zu strukturieren, durch Beachtung von psychologischen Kriterien einen günstigen Ablauf der Fragestellungen zu finden und die Fragen einfach und möglichst präzise zu formulieren.

Aus terminlichen Gründen konnte die endgültige Fassung des Gesprächsleitfadens nicht noch mit einer grösseren Probebefragung auf Stärken und Schwächen hin überprüft werden. Immerhin gab aber dessen Zusammenstellung nach den Expertengesprächen einige Sicherheit in bezug auf seine Tauglichkeit.

Mündliche Befragung mittels halbstrukturierter Gesprächsleitfaden

Nach der gesamtschweizerischen Fixierung der Gesprächstermine wurden die Intensiv-Interviews einzeln in der Zeit vom Juni bis Dezember 1979 durch ein und dieselbe Person (Verfasser) durchgeführt.

Vorgehend wurden die Verantwortlichen in den Kantonen sowie alle Betroffenen mittels eines Rund- bzw. persönlichen Informationschreibens über Sinn und Zweck der Umfrage orientiert.

Die befragten Pro Senectute-Mitarbeiter hatten auch vor und während des Interviews die Möglichkeit, Fragen und Bedenken zu äussern. Selbstverständlich wurde vollständige Diskretion zugesichert. Dies ermöglichte ein unbefangenes Gesprächsklima und die Ermittlung zuverlässiger Ergebnisse. Lediglich eine Stelle eines der 26 kontaktierten Kantonalkomitees verweigerte die Durchführung von Intensiv-Interviews.

Gültigkeit und Zuverlässigkeit

In bezug auf die Zuverlässigkeit und Gültigkeit unseres Erhebungsinstrumentes ist folgendes erwähnenswert: Dem Kriterium der Zuverlässigkeit konnte durch die Gestaltung der Befragungssituation und der Interviewdurchführung durch ein und denselben Interviewer Rechnung getragen werden.

Zur Frage der Gültigkeit der Resultate ist festzuhalten, dass diese Erhebung nicht auf einem theoretisch abgeleiteten Hypothesenkonzept aufbaut. Als explorative Studie könnte sie für weitere Forschungsvorhaben zur Erhellung eines solchen Konzepts beitragen.²⁴⁾ Eine Möglichkeit zur Ueberprüfung der Gültigkeit ergab sich aus der Sichtung der einschlägigen Fachliteratur, die von der Professionalisierung der Sozialarbeit im allgemeinen handelt.

Weitere Hinweise hinsichtlich der Validität haben uns ebenfalls die im Gesamtprojekt durchgeführten Feedback-Diskussionen vermittelt. Aus diesen Gesprächen erhielten wir Aufschluss über die Uebereinstimmung von Begriffsinhalten unter den befragten Personen einerseits, die Uebereinstimmung dieser Inhalte mit den von uns festgelegten Begriffsdefinitionen andererseits.

Die in den Feedback-Aktivitäten gemachten Erfahrungen stellen eine wichtige Grundlage bei der Interpretation der Ergebnisse dar.

2.4 Gesprächsleitfaden

An der Untersuchung waren Sozialarbeiter der offenen Altersarbeit beteiligt, die, gemäss der föderalistischen Struktur der Pro Senectute, in Kantonalkomitees mit unterschiedlichen Organisationsstrukturen (zentralisiert-kantonal; zentralisiert-städtisch; dezentralisiert-regional) tätig sind. Dies bedingte die Konstruktion eines relativ ausführlichen Gesprächsleitfadens mit "geschlossenen" und "offenen" Fragen. Wobei die geschlossenen insofern geschlossene Fragestellungen sind, als sie es dem Interviewer erlauben, die jeweiligen Antworten der Befragten gemäss dem Codeplan auszufüllen. Beide Frageformen sind auf die Erfassung des Ist-Zustandes bzw. des Wunsch-Solls ausgerichtet und dienen je nach Themenbereich auch der Präzisierung, Ergänzung und Klärung.

Die offenen Fragen wurden erst nach der Durchführung der Intensivinterviews kodiert (vgl. Anhang).

Dieser Erhebungsbogen wird nicht allein als Forschungsinstrument im Rahmen einer Professionalisierungsanalyse gesehen. Die im Gesprächsleitfaden enthaltene Systematik von Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten kann u.E. auch allgemein zur Ermittlung von Schulungsbedürfnissen eingesetzt werden (vgl. dazu u.a. Humm 1979).

FORTBILDUNG UND PROFESSIONALI-
SIERUNG BEI SOZIALARBEITERN IN
DER OFFENEN ALTERSARBEIT/-HILFE

Gesprächsleitfaden bzw. Frage-
bogen für die Intensiv-Interviews

-
1. "Bitte schildern Sie mir Ihre eigenen Arbeitsaufgaben bei der Ausübung Ihrer Berufstätigkeit."

.....
.....
.....

-
2. "Haben Sie noch weitere Arbeitsaufgaben zu erledigen?"
(Zeitanteil, zusätzliche Qualifikationsanforderungen)

.....
.....
.....

-
3. "Brauchen Sie bei Ihrer Arbeit alle Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

ja 1 → ZU 4.
nein 2 → ZU 5.
unentschieden .. 3 → ZU 5.
keine Antwort .. 9

4. "Möchten Sie diese Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten noch vervollständigen?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

ja 1 → ZU 6.
ja, aber ich habe bisher noch keine
Möglichkeit dazu gehabt..... 2 → ZU 6.
nein, ich habe keine Zeit dafür 3 → ZU 6.
nein 4 → ZU 5.
weiss nicht 5 → ZU 5.
keine Antwort 9

5. "Warum nicht?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

JA NEIN

(mehrere Antworten möglich)

fühle mich unterfordert 1 0
bin zu gut ausgebildet 1 0
einseitige (langweilige) Arbeit 1 0
kann eigene Ideen nicht verwirklichen ... 1 0
kann meine Fähigkeiten nicht einsetzen .. 1 0
andere Gründe 1 0

6. "Welches Wissen, welche Fähigkeiten und welche Fertigkeiten brauchen Sie bei Ihrer Arbeit?"

ANWEISUNG: IN DIESE LISTE EINTRAGEN

Wissen/Fähigkeiten/Fertigkeiten	Wünsche
1	
2	
3	
4	
5	
6	
.....	

7. "In welchen dieser Gebiete möchten Sie etwas hinzulernen?"

ANWEISUNG: WÜNSCHE VON FRAGE 7 AUF LISTE VON
FRAGE 6 EINTRAGEN.

INSTRUKTION:

- 1 = Ich brauche nichts hinzuzulernen
2 = Ich möchte meine Kenntnisse auffrischen
3 = Ich möchte mir neue Kenntnisse aneignen
4 = Ich möchte mir Spezialwissen aneignen
5 = Ich möchte Spezialgebiete beherrschen

8. "Welche Möglichkeiten haben Sie gegenwärtig, sich auf diesen Gebieten fort- oder weiterzubilden?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)

	JA	NEIN
überhaupt keine Möglichkeiten vorhanden	1	0
zu wenig Plätze	1	0
selber keine Zeit dazu	1	0
zu schlechtes Angebot	1	0
keiner kann die Kosten tragen	1	0
ungünstiger Ort	1	0
anderer Grund	1	0

9. "Sind Sie mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot zufrieden?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

ja 1 → ZU 11.
nein 2 → ZU 10.
weiss nicht 3 → ZU 11.
keine Antwort .. 9

10. "Können Sie in wenigen Stichworten sagen, warum?"

.....
.....
.....

11. "Wie stellen Sie sich das für Sie ideale Fortbildungsangebot in bezug auf Themen, Formen, Dauer, Ort, Kosten, Mitbestimmung bei der Planung usw. vor?"

Themen:
.....

Organisationsform:
.....

Dauer:
.....

Ort:

Kosten:

Mitbestimmung bei der Planung:
.....

Träger:
.....

Teilnehmerzusammensetzung:
.....
.....

12. EINLEITUNG: "Wie ich Ihnen bereits gesagt habe, geht es mir darum, gemeinsam mit Ihnen, den vollamtlichen Mitarbeitern der Pro Senectute, ein sog. "offenes Fortbildungskonzept" zu planen und zu entwickeln.

Im Hinblick auf Ihre Arbeit und Ihre berufliche Fortbildung scheint es mir deshalb von grosser Wichtigkeit zu sein, dass das gemeinsam mit Ihnen zu entwickelnde Fortbildungskonzept möglichst konkret auf Ihre Bedürfnisse, Wünsche und Interessen abgestimmt wird. Darf ich Sie deshalb um folgende Angaben bitten?"

ERKLÄRUNG: "Sie wissen, es gibt viele Möglichkeiten, sich fort- oder weiterzubilden: durch Bücher, Kurse, Fernsehen, Radio, Gespräche, Filme, Seminarien, Tagungen usw.. Wenn Sie sich dies überlegen: Haben Sie sich in den letzten zwei Jahren irgendwie fort- oder weitergebildet?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)	JA	NEIN
<u>informell:</u>		
Fachbücher	1	0
Zeitschriften	1	0
Fernsehen	1	0
Radio	1	0
Reisen	1	0
Eigene Arbeiten (Forschungen, Versuche)	1	0
Andere, welche?	1	0
Keine Angaben	9	
	alle 9	

formelle:

Universität, Volkshochschule, Schule für Sozialarbeit für Erwachsenenbildung, SVEB/FSEA; SWED; SKAV; KV; Gewerbeschule; VSA	1	0
Mitarbeitertagungen	1	0
Tagungen, Kongresse	1	0
Berufsverband (z.B. SASSA)	1	0
Fernsehen/Radio (z.B. Telekurse)	1	0
Kirche	1	0
Selbsterfahrung	1	0
Gruppendynamische Veranstaltungen	1	0
Studienreisen	1	0
Seminare	1	0
Andere	1	0
Keine Angabe	9	
	alle 9	

13. "Welches waren die Themen dieser Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)

	JA	NEIN
Persönlichkeitsbildung und -entwicklung	1	0
(persönliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten; Selbsterfahrung; Gruppendynamik; Zusatzausbildung)		
.....		
.....		
Praxisreflexion (Supervision)	1	0
.....		
Theorierezeption	1	0
(Rezeption von Forschungsergebnissen)		
Studententagungen		
.....		
.....		
Kontakte, Gespräche, Vergleiche mit benachbarten Berufsfeldern	1	0
.....		
.....		
.....		
Andere, welche:	1	0
.....		
.....		
Keine Angabe	9	

alle 9

14. "Was hat Ihnen die Teilnahme an Fort- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen genutzt (gebracht)?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)	JA	NEIN
Zertifikatserwerb	1	0
Berufliches Weiterkommen	1	0
Freunde und Bekannte gewonnen	1	0
Erholung und Anregung für eigene Ideen bekommen	1	0
Erfahrungsaustausch	1	0
Persönlichkeitsbildung	1	0
Brauchbares Wissen für die Praxis	1	0
Ueberhaupt nichts	1	0
Andere Gründe	1	0

15. "Wie häufig haben Sie insgesamt an organisierten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

keine oder 1 Veranstaltung zur beruflichen Fortbildung besucht	1
2, 3, 4, 5 oder mehr Veranstaltungen zur be- ruflichen Fortbildung besucht	2
keine Angaben	9

16. "Was hält Sie davon ab, vermehrt Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)

JA

NEIN

ständige Arbeitsüberlastung	1		0
kein Interesse	1		0
zu grosser Aufwand mit kleinem Ertrag	1		0
mangelhaftes Fortbildungsangebot	1		0
Unkenntnis des bestehenden Fortbildungs- angebots	1		0
man kann eigentlich nichts dazulernen über das hinaus, was man schon an Fähigkeiten als Per- sönlichkeit mitbringt	1		0
Ort der Veranstaltungen ungünstig	1		0
Zeitpunkt der Veranstaltungen ungünstig	1		0
Kursleitung zu wenig qualifiziert	1		0
ungünstige Kostenverteilung	1		0
schlechte Organisation der Veranstaltungen	1		0
andere Gründe	1		0

17. "Finden Sie Ihre Arbeit so belastend, dass es in der arbeitsfreien Zeit schwer ist, sich fortzubilden?"

INSTRUKTION

trifft genau zu	1
trifft mit Vorbehalt zu	2
trifft nur in geringem Masse zu .	3
trifft überhaupt nicht zu	4
keine Antwort	9

18. "Wieviel Zeit können Sie durchschnittlich während der Arbeitszeit für Ihre informelle Fortbildung (Lesen, Studium von Fachliteratur, Filme, Fernsehsendungen usw.) in der Woche investieren?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

0 bis 1 h in der Woche	1
2 bis 5 h in der Woche	2
mehr als 6 h in der Woche	3
keine Angabe	9

19. ERKLAERUNG: "Es gibt verschiedene Meinungen darüber welches Wissen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten Ihr Beruf erfordert. Sie wissen selbstverständlich viel besser Bescheid darüber als ich.

Ich möchte nun gerne von Ihnen wissen, wie Sie die folgenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewerten (beurteilen). Zu diesem Zweck lege ich Ihnen vier (2) Listen vor. Ich habe versucht, auf jeder Liste eine Gruppe von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammenzufassen. Diese Gruppierung ist natürlich fragwürdig, da sich alle in irgendeiner Weise überschneiden. Wenn ich sie so zusammengestellt habe, will ich Ihnen damit eine bessere Uebersicht und auch eine bessere Lesbarkeit ermöglichen.

Darf ich Sie bitten, zuerst mit dieser Tabelle (LISTE NR. 1 VORLEGEN) zu beginnen?"

"ARBEITSTECHNISCHE KENNTNISSE, FAEHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN"

INSTRUKTION: BITTE ZU DEN AUSGEWAEHLTEN QUALIFIKATIONEN
DIE ENTSPRECHENDE RANGFOLGE EINTRAGEN

- ☐ Mit den einschlägigen Artikeln der Sozialgesetzgebung umgehen können
- ☐ Alle Möglichkeiten der Einzelhilfe gemäss AHV, EL, Fürsorgerecht, Leitsätzen des Direktionskomitees der Pro Senectute kennen
- ☐ Bei der Gestaltung der persönlichen Arbeit einen Arbeitsplan, eine genaue Zeiteinteilung und Terminkontrolle machen können
- ☐ Mit Mitarbeitern und Vorgesetzten eine klare und eindeutige Aufgabengliederung mit entsprechenden Entscheidungsbefugnissen erarbeiten können
- ☐ Gesuche nach geltenden Vorschriften und Weisungen bearbeiten können
- ☐ Administrative Arbeiten wie Buchhaltung, Lohn- und Spesenabrechnung, Budgetierung usw. arbeitsökonomisch und effizient erledigen können
- ☐ Verschiedene (ambulante) Dienstleistungen der Pro Senectute planen und organisieren können
- ☐ Pensionierungs-, Altersvorbereitungskurse planen und organisieren können
- ☐ Steuererklärungen reglementskonform ausfüllen, Mietverträge nach einschlägigen Rechtsnormen interpretieren und Budgetberatungen durchführen können
- ☐ Unterstützungsbedürftige Betagte an andere Sozialdienste überweisen können (z.B. AHV-Ausgleichskasse usw.)

"THEORETISCHE KENNTNISSE, FÄHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN"

INSTRUKTION: BITTE ZU DEN AUSGEWÄHLTEN QUALIFIKATIONEN
DIE ENTSPRECHENDE RANGFOLGE EINTRAGEN

- ☐ Fähigkeit, die dynamische Persönlichkeitsstruktur von sich selbst und anderen zu erkennen; die bei sich selbst vorhandenen, vorwiegend durch die Lebenswelt und die individuelle Biographie geleisteten Prägungen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu erkennen und zu berücksichtigen
 - ☐ Fähigkeit, psychologische Vorgänge wie Verdrängung, Abwehr, Angst, Projektion, Aggression usw. zu erkennen
 - ☐ Fähigkeit, Theorien und Methoden der Sozialwissenschaften und der Sozialarbeit bzw. der Betriebswirtschaft und Unternehmensführung zu analysieren und kritisch zu beurteilen
 - ☐ Fähigkeit, in der beruflichen Arbeit verschiedene Massnahmen und Mittel auszuwählen und den jeweiligen Situationen anzupassen
 - ☐ Fähigkeit, Bedingungen und Möglichkeiten des alternden Menschen aus medizinischer, gerontagogisch-psychologischer und soziologischer Sicht zu verstehen und diese Kenntnisse in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen
 - ☐ Fähigkeit, seine eigene berufliche Arbeit zu kontrollieren, sein Wirken anhand eigener oder fremder Kriterien kritisch zu beurteilen, objektivierende Auswertungsmethoden situationsgerecht einzusetzen und die nachfolgende Berufsarbeit entsprechend zu revidieren
 - ☐ Fähigkeit, gesellschaftliche Strukturen und Konflikte zu erkennen und zu analysieren, gesellschaftliche Normen und Ideologien aufzudecken und die Bedeutung der beruflichen Funktion in der Gesellschaft wahrzunehmen
-

"HANDLUNGSKENNTNISSE, -FÄHIGKEITEN UND -FERTIGKEITEN"

INSTRUKTION: BITTE ZU DEN AUSGEWÄHLTEN QUALIFIKATIONEN
DIE ENTSPRECHENDE RANGFOLGE EINTRAGEN

- ☐ Fähigkeit, situations- und aufgabengerecht zu handeln und gefühlsmässiges Verhalten im Umgang mit anderen Personen rational zu steuern
 - ☐ Fähigkeit, seine Mitmenschen und Mitarbeiter zu ermutigen, an Entscheidungen, die sie selbst betreffen, teilzuhaben und eigene Vorschläge zu formulieren
 - ☐ Kooperationsfähigkeit; Fähigkeit mit anderen Personen und Mitarbeitern zusammenzuarbeiten und sie zur Team- und Partnerarbeit anzuregen
 - ☐ Fähigkeit, in kritischen Situationen Handlungsalternativen zu erkennen und zu nutzen
 - ☐ Fähigkeit, andere anzuregen, dass sie selber das aus sich machen, wozu sie befähigt sind
 - ☐ Fähigkeit, fremde und eigene Probleme und Konflikte zu interpretieren und auch flexible und kreative Lösungsmöglichkeiten auszuwählen
 - ☐ Fähigkeit, Spannungen und Konflikte mit anderen Mitmenschen zu regeln und austragen zu können
-

"KOMMUNIKATIVE KENNTNISSE, FAEHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN"

INSTRUKTION: BITTE ZU DEN AUSGEWAELHTEN QUALIFIKATIONEN
DIE ENTSPRECHENDE RANGFOLGE EINTRAGEN

- ☐ Fähigkeit, sich in zwischenmenschlichen Wechselbeziehungen verständlich zu machen, zu umschreiben, aktiv zuzuhören, fremdes und eigenes Verhalten und fremde und eigene Gefühle und Erwartungen zu beschreiben und in der Wahrnehmung zu überprüfen
 - ☐ Fähigkeit, Rückmeldungen im Umgang mit andern Personen, Mitarbeitern und Vorgesetzten geben und empfangen zu können
 - ☐ Fähigkeit, die Verantwortung für eigene Gedanken und Gefühle zu übernehmen, offen sein zu können für die eigenen Empfindungen und die Gefühle und Anliegen anderer
 - ☐ Fähigkeit, anderen zu helfen, ihren eigenen Einstellungen und Bedürfnissen gegenüber offen zu sein und sie zu respektieren
 - ☐ Fähigkeit zur Verhaltensänderung und zur Veränderung von Verhaltenserwartungen
 - ☐ Fähigkeit, im Kontakt mit anderen ein entspanntes und offenes Klima zu schaffen; gruppendynamische Prozesse wahrzunehmen und zu steuern
-

20. "Darf ich Sie jetzt bitten, die vier Qualifikationsbereiche im Vergleich zu bewerten?"

INSTRUKTION: 1 = SEHR WICHTIG
2 = WICHTIG
3 = NICHT BESONDERS WICHTIG
4 = UNWICHTIG

"Arbeitstechnische Kenntnisse,
Fähigkeiten und Fertigkeiten" 1 2 3 4 9

"Theoretische Kenntnisse,
Fähigkeiten und Fertigkeiten" 1 2 3 4 9

"Handlungswissen, -fähigkeiten
und -fertigkeiten" 1 2 3 4 9

"Kommunikative Kenntnisse,
Fähigkeiten und Fertigkeiten" 1 2 3 4 9

21. ERKLAERUNG: "Es gibt selbstverständlich verschiedenste Möglichkeiten von Organisationsformen der beruflichen Fortbildung. Man kann Supervision machen, Kurse, Tagungen usw. durchführen.

Ich habe hier (LISTE UEBERGEHEN) fünf mögliche Organisationsformen der Fortbildung zu umschreiben versucht. Natürlich gibt es auch Mischformen davon.

Wenn Sie sie gelesen haben, darf ich Sie bitten, mir zu sagen, welche Form Sie im allgemeinen vorziehen (würden)?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

(mehrere Antworten möglich)

JA NEIN

Supervision	1		0
Studententagungen	1		0
Blockkurse	1		0
Intensivkurse	1		0
Kombination von 1 bis 4	1		0
Bezahlter oder unbezahlter Fortbildungsurlaub	1		0
Andere	1		0

LISTE MIT MOEGLICHEN ORGANISATIONSFORMEN DER FORTBILDUNG
ZU FRAGE 21

SUPERVISION

Gemeint ist die Möglichkeit, unter fachkundiger Leitung -
einzeln oder in Gruppen - Probleme, die Ihnen aus der Arbeit
erwachsen, fortlaufend zu bearbeiten.

STUDENTTAGUNGEN

Gemeint sind Tagungen, die als Forum angesehen werden, das
die Möglichkeit gibt, grundlegende Fragen der Fortentwicklung
im Bereich der Sozialarbeit der Pro Senectute aufzugreifen.

BLOCKKURSE

Gemeint sind Kurse in zwei Teilen von einwöchiger Dauer im
Abstand von mehreren Monaten, die die Gelegenheit bieten,
das Erarbeitete im eigenen Arbeitsfeld zu erproben und Rück-
meldungen an den Fortbildungsveranstalter ermöglichen.

INTENSIVKURSE

Gemeint sind Kurse, die solche Probleme und Einzelthemen auf-
greifen, welche in einer Woche bearbeitet werden können.

BEZAHLTER ODER UNBEZAHLTER FORTBILDUNGSURLAUB

Gemeint sind bezahlte oder unbezahlte Urlaube für die persö-
nliche berufliche Fortbildung in Verbindung mit Projekten,
Studien und Entwicklungsaufträgen.

22. "Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen, die Kolleginnen (en), die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?"

INSTRUKTION: sehr zufrieden 1
 zufrieden 2
 eher zufrieden 3
 eher unzufrieden 4
 unzufrieden 5
 keine Antwort 9

23. "Glauben Sie, dass Ihre berufliche Fortbildung etwas zur Verbesserung Ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen könnte?"

FELDVERSCHLUESSELUNG

ja 1 → ZU 24
 nein 2 → ZU 24 → 25
 weiss nicht 3 → ZU 24 → 25
 keine Antwort 9

24. "Warum? Können Sie mir in wenigen Stichworten einige Gründe dafür nennen?"

ANWEISUNG: Zuerst frei formulieren lassen, dann
 Liste überreichen.

.....

25. INSTRUKTION: "Hier ist eine Liste mit Aeusserungen.
Mit welcher würden Sie am ehesten übereinstimmen?"

	trifft zu	sowohl als auch	trifft nicht zu	
Viel lieber als Fortbildung wäre mir mehr Anerkennung durch meine Kolleginnen (-en) und Vorgesetzten	1	2	0	
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine klare Aufgaben- und Kompetenzabgrenzung in/an unserer Stelle	1	2	0	
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine einheitliche Auffassung darüber, welche Ziele Pro Senectute in der Altersarbeit hat	1	2	0	
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Kolleginnen (-en) und Vorgesetzten	1	2	0	
Viel wichtiger als Fortbildung wäre ein funktionstüchtiges Informationswesen innerhalb der Pro Senectute	1	2	0	
Nichts davon, sondern	1	2	0	
Keine Angabe	9			

2.5 Auswertung und Interpretation des Datenmaterials

Die EDV-Auswertung der Umfrage erfolgte am Rechenzentrum der Universität Zürich (Institut für Informatik).

Im vorliegenden Bericht sind alle Ergebnisse aus der Hauptphase festgehalten, ergänzt durch die psychologisch-qualitativen Daten aus der Pilotphase.

Die angewandten statistischen Methoden sind: deskriptive Statistik, vergleichende bivariate Analyse.

Bei der Verarbeitung des Datenmaterials mit dem SPSS-System sind u.a. folgende Berechnungen durchgeführt worden:

- Häufigkeitszählung und Prozentberechnung
- Kreuztabellen
- Chi2 - Test, Kontingenzkoeffizient

Die Antworten auf die offenen Fragestellungen wurden qualitativ ausgewertet. Bei dieser Auswertung handelt es sich um einen deskriptiven Klassifikationsraster mit vorwiegend erschliessendem Charakter.

3. EMPIRISCHER TEIL: UMFRAERGEERGEBNISSE

3.1 Zur Darstellung der Ergebnisse

Die vorliegende Erhebung ist im Rahmen eines grösseren Projekts zur Entwicklung eines gesamtschweizerischen Fortbildungskonzepts und dem Aufbau eines jährlich neu zu erarbeitenden Schulungsprogramms entstanden und durchgeführt worden (vgl. 0.1). Wegen der Einbettung der Untersuchung von Fortbildungsproblemen der Sozialarbeiter in die Abklärung der Bedürfnisse des gesamten Personals und dem Bedarf der Institution Pro Senectute, verschoben sich einige Akzente. Einige Probleme, die zur Erfassung des Professionalisierungsgrades von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe auf der Wissens- und Qualifikationsdimension beigetragen hätten, konnten dabei nicht so extensiv behandelt werden, wie es der Gegenstand in seiner Komplexität erforderlich machen würde. Manche Fragen des Interviewleitfadens waren für die zu untersuchende Berufs- oder Funktionsgruppe zu unspezifisch.

Trotz dieser Einschränkungen wurden explorative Ergebnisse zur Professionalisierung und Fortbildung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe festgestellt, die in empirischer, theoretischer, berufspraktischer und institutionspolitischer Hinsicht verwertet werden können.

Aus dem explorativen Material der Interviews könnten Hypothesen gebildet werden, die in weiteren Untersuchungen mit komplexen statistischen Methoden überprüft werden könnten. Ueberdies ergibt sich Material für die Konstruktion eines standardisierten Fragebogens.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der begrifflich-theoretische Bezugsrahmen unserer Analyse, wie er entwickelt wurde, plausibel ist und für weitere Untersuchungen mit ähnlichen Fragestellungen angewendet werden kann. Mit dem vorliegenden Material können berufs- und bildungspolitische Entscheidungen über die Professionalisierung und Fortbildung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe vorstrukturiert werden.

Die Ergebnisse sind im wesentlichen in vier Abschnitte gruppiert. Zuerst werden jene Resultate vorgetragen, die die Beurteilung der Tätigkeits- und Anforderungsbereiche sowie der Berufssituation durch die befragten Personen aufzeigen. Diese Ergebnisse werden mit Stellungnahmen zu aktuellen Problemstellungen ergänzt, die erst nach der Hauptuntersuchung ermittelt werden konnten. Die Resultate des ersten Abschnitts stellen zusammen mit denjenigen des zweiten und dritten den Ist-Zustand des Kontextes der Fortbildungs- und damit auch Professionalisierungsproblematik dar. Die Ergebnisse des vierten Abschnitts beschreiben aus der Sicht der Befragten den erwarteten Soll-Zustand und den Fortbildungsbedarf. Sie geben einen illustrativen Einblick in die vielfältigen Problem- und Fragestellungen der Professionalisierung auf der Wissens- und Qualifikationsdimension und nennen Ursachen sowie Lösungsmöglichkeiten für bestimmte Sachverhalte.

Die den Ergebnissen angefügten Ueberlegungen sind als Diskussionsgrundlage für den vierten Teil der Arbeit gedacht. Dort, wo dem Zahlenmaterial eine bewusst zurückhaltende Interpretation mitgegeben worden ist, sind abweichende Auffassungen durchaus denkbar. Zum Teil haben die angeführten Ueberlegungen subjektiven Charakter: Die Kommentare orientieren sich nicht nur an den aus der Auswertung des Materials erhaltenen quantitativen und qualitativen Schwerpunkten; Anhaltspunkte für die Bedeutung einzelner Probleme erhielten wir auch durch die Feedback-Aktivitäten. Die an diesen Datenfeedback-Tagungen zur Transpositionsarbeit gesammelten Erfahrungen haben die Deutung der Daten mitbestimmt.

Die Gedanken zu den einzelnen Umfrageergebnissen sollen die Bedeutung der Fortbildung für die Professionalisierung der offenen Altersarbeit/-hilfe hervorheben. Den interessierten Leser möchte sie zur Auseinandersetzung mit Problem- und Fragestellungen der Fortbildung in der Praxis der offenen Altersarbeit/-hilfe anregen.

Das umfangreiche statistische Material wird in tabellarischer Form präsentiert. Aus Gründen der "Leserfreundlichkeit" befinden sich die meisten Zusammenstellungen unmittelbar am Ende dieses Kapitels.

3.2 An der Untersuchung beteiligte Personen (Untersuchungsfeld)

Sozialarbeiter der Pro Senectute ergaben sich als Untersuchungsfeld aus berufspraktischen und bildungspolitischen Notwendigkeiten der Stiftung sowie aus dem theoretischen Ansatz. Mangelnde Vergleichbarkeit im Bereich der offenen Altersarbeit/-hilfe in der Schweiz (Monopolstellung der Pro Senectute) und die Forschungsökonomie legten eine Beschränkung auf sozialberatend tätige Mitarbeiter der Pro Senectute nahe.

Die Grundpopulation für die vorliegende Untersuchung bilden deshalb die im Personaletat der Stiftung aufgeführten Mitarbeiter mit sozialberatenden Funktionen in allen Kantonen der Schweiz. Die an unserer Erhebung beteiligten Personen stellen dabei eine repräsentative Stichprobe dar. Es musste demzufolge auch kein bestimmtes Auswahlverfahren angewendet werden, um eine möglichst optimale Heterogenität bzw. ein breites Erfahrungsspektrum zu gewährleisten.

In die Untersuchung des Gesamtprojekts wurden beinahe alle hauptamtlich Tätigen (rund 200 von damals ca. 220) miteinbezogen.

Das Forschungsvorhaben beschränkt sich also nicht allein auf diejenigen Gruppen, die aufgrund ihrer Funktion als Sozialarbeiter oder zumindest als sozialberatend Tätige bezeichnet werden können. Im Vergleich zu "Sozialarbeitern" wurden auch Mitarbeiter mit Führungs- bzw. Spezialfunktionen befragt, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in der offenen Altersarbeit/-hilfe (in der Organisation und Planung von sozialen Dienstleistungen, in der Animation und Aktivierung) in sozialgerontagogische Prozesse involviert sind. Zum Vergleich mit unserer Zielgruppe gelangen die Resultate dieser Datengruppen auch zur Darstellung.

Bei der Darlegung der Ergebnisse verzichten wir auf diejenige der ebenfalls befragten Personen mit administrativen Funktionen. Das Untersuchungsfeld des Gesamtprojekts präsentiert sich dementsprechend:

1. Pilotphase

6 Explorationen mit
3 Experten
1 Geschäftsleiter
1 Sozialarbeiter
1 Spezialist

2. Hauptphase

Stichprobengrösse: Gesamtzahl
der mündlich Befragten (N =) 196

Benötigte und ausgewertete
Gesprächsleitfaden:

<u>Datengruppen</u>	<u>Anzahl</u>
1 - 7	154
(8 - 9	42)

Die Befragung erstreckte sich über die Zeit vom 19. Juni bis 21. Dezember 1979. Die Zusammensetzung der Befragten - nach Tätigkeitsbereichen gegliedert - entspricht den Datengruppen der Auswertung und sieht wie folgt aus:

		N	= 196
Tätigkeitsbereich	Datengruppe	n	in %
Geschäftsleitung	1	11	5,5
Bereichs- Ressortleitung	2	18	9
Geschäftsführende Sozialberatung (kantonal)	3	18	9
Beratungsstellen-Leitung (regional)	4	59	29,5
Sozialberatung (Einzelhilfe)	5	16	8
Einsatzleitung ambulanter Dienste (Quartierleitung)	6	15	7,5
Spezialfunktionen (in der Altersplanung, -gestal- tung, -vorbereitung, -bildung, -animation, im Alterssport, Mitt- lerdienste)	7	17	8,5
Sachbearbeitung	8	19	10
Sekretariat	9	23	11.5

Die sozialen und demographischen Merkmale der interviewten Pro Senectute-Mitarbeiter sind aus der nachfolgenden Tabelle "Sozialstatistische Grunddaten über die Datengruppen 1 - 7" ersichtlich:

Tabelle 1: Sozialstatistische Grunddaten über die Datengruppen 1 - 7 *)

Merkmale		Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Geschlecht:	männlich	81,8	44,4	22,2	15,3	18,7	-	29,4
	weiblich	18,2	55,6	77,8	84,7	81,3	100	70,6
Alter:	20 - 25 Jahre	-	-	-	-	-	-	-
	26 - 30 Jahre	-	5,6	11,2	13,6	32	-	5,9
	31 - 40 Jahre	18,2	39,2	11,2	13,6	12	-	41,3
	41 - 50 Jahre	18,2	22,4	44,8	49,3	44	47	41,3
	über 50 Jahre	63,6	32,8	32,8	23,5	12	53	11,5
Anstellung in %:	25 %	-	-	-	5,1	-	-	35,4
	50 - 60 %	-	-	11	22,1	19	13,3	11,7
	70 - 80 %	-	-	-	8,5	6,3	-	5,9
	100 %	100	100	89	64,4	74,7	86,7	47
Ausbildung:	Dipl. Sozialarbeiter	18,2	44,4	55,6	59,3	93,7	26,7	58,8
	andere Ausbildung	81,8	55,6	44,4	40,7	6,3	73,3	41,2
Grösse der Pro Senectute-Stelle:								
Einmann-, Einfraubetrieb -		12	34	72	100	100	59	
1 - 2 Mitarbeiter		45,5	44	49,5	23	-	-	41
3 - 5 Mitarbeiter		9,1	38,5	11	5	-	-	-
6 - 10 Mitarbeiter		9,1	5,5	5,5	-	-	-	-
11 - 15 Mitarbeiter		9,1	-	-	-	-	-	-
mehr als 15 Mitarbeiter		27,3	-	-	-	-	-	-

*) In allen in dieser Arbeit aufgeführten Tabellen bedeutet das Zeichen "-" 0 % und nicht "nicht erhoben".

3.3 Aufgaben und Anforderungen

Ein erster Fragenkomplex sollte eine Art Bilanz aufstellen über die Hauptaufgaben der verschiedenen Pro Senectute-Mitarbeiter sowie über die an sie gestellten Anforderungen. Es ging auch darum, abzuklären, wie sie die ihnen übertragenen Aufgaben selbst sehen und welchen Anforderungen und Erwartungen sie sich ausgesetzt fühlen. Das Interesse an diesem zentralen Bereich galt nicht zuletzt der Erkundung von Gründen für hohe Ansprüche an ihre Berufsrolle und für Rollenbelastungen.

Die Hauptaufgaben der verschiedenen Pro Senectute-Mitarbeiter sowie die an sie gestellten Anforderungen werden im folgenden entsprechend der Tätigkeitsbereiche kurz dargestellt. Dabei stützen sich die Aufgabenbeschreibungen auf die während der Interviews protokollierten Aussagen und auf ausgewählte Stellenbeschriebe (Pflichtenhefte) der Befragten. Eine zusammenfassende Uebersicht der an sie gestellten Anforderungen vermittelt die Tabelle im Anschluss an die Aufgabenbeschriebe, wo auch ein Kommentar folgt.

Aufgaben

Geschäftsleitung (Datengruppe 1)

Den Geschäftsleitern(innen) der Kantonalkomitees mit mehreren hauptamtlichen Mitarbeitern obliegt im wesentlichen die Gesamtleitung der jeweiligen kantonalen Pro Senectute-Stelle. Sie sind dementsprechend auch die ausführenden Organe, die budgetverantwortlichen Personen und unterscheiden sich damit nicht grundsätzlich von "Geschäftsleitungen" anderer Dienstleistungsbetriebe.

Ihre Leitungsfunktion bezieht sich zusammengefasst auf folgende Bereiche:

- Unternehmungsführung mit
 - Unternehmungspolitik (Unternehmungsleitbild- und -konzept-Entwicklung)
 - Unternehmungsplanung (strategische und operative Planung, Planungsorganisation)
- Pflege des Kontaktes, der Zusammenarbeit und der Koordination mit kantonalen öffentlichen, privaten Einrichtungen und der Schweizerischen Stiftung
- Interne Koordination der Tätigkeiten der Geschäftsbereiche
- Öffentlichkeitsarbeit/Information/Public Relations
- Mitarbeit und Interessenvertretung in schweizerischen und kantonalen Kommissionen und Arbeitsgruppen
- Personalwesen, -führung (Rekrutierung, Einsatz, Förderung)
- Finanzwesen (Beschaffung, Verwaltung)
- Mitwirkung mit beratender Stimme bei Sitzungen und Entscheidungen des Ausschusses der jeweiligen Kantonalkomitees.

Geschäftsleiter(innen) mit den hier beschriebenen Aufgaben finden sich vor allem in den Kantonen AG, BS, LU, SG, VD, VS, ZH.

Bereichs- Ressortleitung (Datengruppe 2)

Die Aufgaben der Bereichsleiter(-innen) sind - wie der Name sagt - vielfältig, d.h. je nach Bereich verschieden.

Sie stehen vor allem bei Kantonalkomitees mit oben erwähnter Geschäftsleitung in folgenden Bereichen vor:

- Ambulante Dienstleistungen (Haushilfe-, Mahlzeiten-, Reinigungs-, Fusspflegedienst usw.)
- Sozialberatung
- Altersplanung und -gestaltung (Animation, Vorbereitung, Bildung, Sport usw.)
- Administration, Finanzwesen

Dementsprechend sind sie direkt der Geschäftsleitung unterstellt und für die Leitung eines bestimmten Geschäftsbereichs verantwortlich.

Ein Geschäftsbereich kann ein oder mehrere nach organischen Gesichtspunkten geordnete Sachgebiete umfassen.

Die wesentlichsten Aufgaben der Bereichsleiter(-innen) sind:

- Auswahl, Führung und Förderung der unterstellten Mitarbeiter im Rahmen von Vorschriften
- Mitwirkung mit beratender Stimme bei den Entscheidungen der Geschäftsleitung
- Konsultative Mitwirkung an Sitzungen des jeweiligen Kantonal-komitees .

Kantonale geschäftsführende Sozialberatung (Datengruppe 3)

In kleineren Kantonal-komitees (z.B. AR, GL, NW, OW, SH, TG, UR usw.) der Pro Senectute sind die Leiter(-innen) der Kantonalsekretariate und Beratungsstellen ebenso mit der Geschäftsleitung als auch mit der Sozialberatung sowie mit der Planung, Entwicklung und Organisation von "Geschäftsbereichen" (v.a. sozialen Dienstleistungen) betraut.

Als ausführende Organe des jeweiligen Kantonal-komitees übernehmen sie also folgende Aufgaben:

- (Budgetverantwortliche) Führung des Kantonalsekretariates
- Auswahl, Führung und Förderung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und ev. auch der Ortsvertretungen
- Beschaffung, Verwaltung der kantonalen finanziellen Mittel
- Pflege des Kontaktes, der Zusammenarbeit und der Koordination mit kantonalen, öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie mit der Schweizerischen Stiftung
- Öffentlichkeitsarbeit/Information/Public Relations
- Entwicklung, Planung und Organisation von Dienstleistungen
- Sozialberatung (Sachhilfe, finanzielle Hilfe, kurzfristige Einzel-, Stützungshilfe, Vermittlung von Heimplätzen usw., vgl. dazu auch Datengruppe 5).

Regionale Beratungsstellen-Leitung (Datengruppe 4)

Die Aufgaben der Leiter(innen) von regionalen Beratungsstellen der Pro Senectute entsprechen im wesentlichen denjenigen der Datengruppe 3, mit dem grossen Unterschied, dass die Führung des Kantonalsekretariats wegfällt und sie der kantonalen Geschäftsleitung verantwortlich sind.

Die Aufgaben gleichen sich denn auch mit geringen Abweichungen:

- Auswahl, Führung und Förderung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und ev. auch der Ortsvertretungen
- Ev. auch Beschaffung von finanziellen Mitteln (Organisation und Durchführung von Sammlungen)
- Pflege des Kontaktes, der Zusammenarbeit und Koordination mit andern regionalen und kantonalen öffentlichen und privaten Einrichtungen
- Teilweise auch Öffentlichkeitsarbeit und Information
- Entwicklung, Planung und Organisation von Dienstleistungen
- Sozialberatung (vgl. dazu Datengruppe 5).

Sozialberatung/Einzelhilfe (Datengruppe 5)

Im Unterschied zu den bereits erwähnten Positionen sind die Mitarbeiter(-innen) dieser Gruppe vor allem im Schwerpunktbereich Soziale Beratung tätig. Ihre Hauptaufgaben sind kurz zusammengefasst:

- Einzelhilfe im Gespräch
- Kurz-, längerfristige Stützungshilfe
- Praktische Hilfe (Sachhilfe) oft in Zusammenarbeit mit und in Ergänzung zu andern öffentlichen und privaten Einrichtungen
- Materielle, finanzielle Hilfe einschliesslich persönlicher Dienstleistungen
- Aktenführung
- usw.

Diese Hilfeleistungen - die nach dem Grundsatz der "Hilfe zur Selbsthilfe" erbracht werden - orientieren sich an den ver-

schiedensten Bedürfnissen der Hilfesuchenden (unvollständige Auflistung):

- Finanzielle und materielle Nöte
- Invalidität und Altersbeschwerden
- Wohnungsprobleme
- Unterbringungsprobleme bei Eintritt in stationäre Einrichtungen
- Rechtsfragen
- Unkenntnis von Hilfsansprüchen
- Unbeholfensein beim Ausfüllen von Formularen
- Physische und psychische (Verhaltens-) Störungen und Krankheiten
- Schwierigkeiten in Ehe und Familie (Generationenkonflikt)
- Anpassungsschwierigkeiten an neue Situationen und an körperliche oder psychische Krankheiten
- usw.

Quartierleitung (Datengruppe 6)

Bei den Befragten dieser Gruppe handelt es sich ausschliesslich um "Einsatzleiterinnen der ambulanten Dienstleistungen" (Haushilfe-, Mahlzeiten-, Reinigungsdienst) in Quartieren der Stadt Zürich.

Die zu umschreibenden Aufgaben sind:

- Abklärungen der Bedürfnisse, Ermittlung des Dienstleistungsbedarfs
- Rekrutierung, Einsatz und Führung nebenamtlicher bezahlter Helferinnen und Helfer der ambulanten Dienste
- Zusammenarbeit, Koordination der Dienstleistungen mit Nachbarschaft, Familie, öffentlichen und privaten Einrichtungen der Stadt
- Sozialberatung (vgl. oben)
- Administration (Karteiführung, Abrechnung, Rechnungsstellung usw.).

Spezialfunktionen in der offenen Altersarbeit (Datengruppe 7)

Wie der Name bezeichnet, haben die Pro Senectute-Mitarbeiter dieser Gruppe Spezialfunktionen. Sie sind deshalb in verschiedenen Sachgebieten tätig (z.T. im Rahmen von "Geschäftsbereichen"):

- Animation, Aktivierung Betagter inkl. sozialer Gruppenarbeit
- Altersbildung
- Altersvorbereitung
- Altersbewältigung
- Alterssport
- Gemeinwesenarbeit (Mittlerdienste).

Sie nehmen in diesen Sachgebieten Aufgaben wahr, die sich unvollständig zusammenfassen lassen in:

- Entwicklung, Planung, Organisation von Veranstaltungen und Aktivitäten (Unterhaltung, Beschäftigung, Erholung, Bildung, Gesundheit usw.)
- Suche, Zusammenarbeit und Führung der externen und internen Mitarbeiter, Referenten und Fachkräfte
- Schulung von ehrenamtlichen Mitarbeitern der offenen Altersarbeit
- Zusammenarbeit, Koordination, Information mit/über Einrichtungen und Verantwortlichen der Altersarbeit; Unterstützung von Selbsthilfe-Aktivitäten
- usw.

Anforderungen

Tabelle 2: Frage: "Welches Wissen, welche Fähigkeiten und welche Fertigkeiten brauchen Sie bei Ihrer Arbeit?" (Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Geduld, Ausdauer, Durchhalte- vermögen	18,2	16,7	44,4	56	56,3	73,3	58,8
Einfühlungsvermögen, individuali- sieren können, differenzieren	36,4	39	83,3	98,3	100	73,3	70,6
Anpassungsfähigkeit, -vermögen	54,5	33,3	50	56	50	73,3	70,6
Kooperationsfähigkeit	63,6	89	72,2	12	100	46,7	94,1
Gesprächstechnik/Rhetorik/ Verhandlungsgeschick	100	94,4	94,4	86,4	75	100	70,6
Gesprächsführung mit einzelnen	45,5	44,4	100	96,6	100	46,7	58,8
Gesprächsführung mit Gruppen	72,7	44,4	100	79,7	56,3	66,7	88,2
Gruppenarbeit, gruppendynamische Kenntnisse, Fähigkeiten	36,4	50	61,1	73	43,8	46,7	76,5
Gesetzeskenntnisse, juristische Kenntnisse	72,7	27,8	100	95	100	93,3	23,5
Journalistische Fähigkeiten, Befähigung zur Redaktion	72,7	55,6	66,7	57,6	12,5	26,7	64,7
Kaufmännische, verwaltungs- technische Fähigkeiten	90,9	83,3	89	90	81,3	93,3	52,9
Gerontologische Kenntnisse (med., psychiatr., psycholog., geragog. etc.)	81,8	89	94,4	100	93,8	100	94,1
Organisatorisch-planerische Fähigkeiten und Fertigkeiten	100	89	100	88	43,8	93,3	88,2
Arbeitsmethodik, -technik	100	94,4	55,6	88	81,3	93,3	76,5
Delegieren können	45,5	33,3	16,7	12	-	20	11,8
Kombinationsfähigkeit	9,1	39	16,7	12	25	-	41,2
Physische und psychische Belastbarkeit	63,6	50	55,6	57,6	68,8	93,3	58,8

Frustrationstoleranz	36,4	61	44,4	76,3	93,8	33,3	41,2
Rollendistanz	45,5	44,4	39	78	93,8	40	52,9
Entschlusskraft	54,5	50	22,2	15,3	31,3	26,7	76,5
Kritikfähigkeit	45,5	27,8	22,2	28,8	25	26,7	58,8
Fähigkeiten in Konflikten zu vermitteln und Konflikte auszutragen und zu lösen	36,4	72,2	61,1	86,4	81,3	80	47,1
Problemlösungsfähigkeit	36,4	39	50	13,6	6,3	33,3	52,9
Selbstkontrolle, Selbstkritik, Selbsterfahrung	63,6	66,7	66,7	88	87,5	93,3	88,2
Innovationsbereitschaft, Kreativität, Risikobereitschaft	54,5	66,7	33,3	32,2	37,5	33,3	100
Kenntnis der Methoden der Sozial-, Altersarbeit (case work, Gemeinwesenarbeit, Gruppenarbeit etc.) und Entwicklung	36,4	55,6	89	93,2	100	73,3	70,6
Betriebs-, Personalführung	90,9	72,2	27,8	10,2	-	40	17,6
Durchsetzungsvermögen	72,7	55,6	39	42,4	56,3	66,7	64,7
Vertrauen herstellen können	18,2	39	61,1	54,2	75	20	35,3
Institutionenkenntnis	45,5	66,7	72,2	86,4	100	86,7	76,5
Kontaktfähigkeit	36,4	50	44,4	34	56,3	20	76,5
Psychologie allgemein	54,5	83,3	77,8	86,4	81,3	100	94,1
Didaktik, Methodik der Erwachsenenbildung	-	16,7	16,7	23,7	-	-	41,2
Andere	45,5	50	22,2	47,5	25	13,3	58,8

Kommentar zu den Anforderungen

Zuerst muss allgemein festgehalten werden, dass die in der Tabelle 2 unsystematisch wiedergegebenen Anforderungen einer Einschätzung der Befragten entsprechen und deshalb nicht zwingend mit den realen, "objektiv" an sie gestellten Anforderungen zusammenfallen müssen. Es ist also durchaus möglich und denkbar, dass ein "Anforderungsprofil" eines Stelleninhabers in einem bestimmten Tätigkeitsbereich noch weitere oder differenziertere Anforderungen enthält. Der Ueberblick erhebt deshalb auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Dennoch ist es interessant, die Tabelle unter dem Aspekt der Uebereinstimmung von Aufgaben und Anforderungen zu betrachten. Dabei fällt allgemein auf, dass die für die Ausübung der Berufstätigkeit notwendigen Anforderungen, Kenntnisse und Fähigkeiten funktions- oder aufgabenadäquat eingeschätzt werden und keine wesentlichen Unter- oder Ueberbewertungen vorkommen. Wie aus der Tabelle hervorgeht, sind die an die Befragten gestellten und von ihnen als solche wahrgenommenen Anforderungen durchwegs auch sehr komplex und hoch, was denn auch einer realistischen Einschätzung der Situation entsprechen dürfte. Auffällig ist dabei die relativ einheitliche Stellungnahme aller Pro Senectute-Mitarbeiter gemäss ihren Tätigkeiten.

Eine gewisse Hervorhebung verdienen u.E. die mehr oder weniger einheitlich am häufigsten genannten Anforderungen in den Bereichen:

- Gerontologie
- Hilfsmittel der Praxis (Arbeitstechniken für die effiziente Gestaltung der persönlichen Arbeit; Gesprächstechnik; Institutionenkenntnis; kaufmännisch-verwaltungstechnische Kenntnisse)
- Umgang mit anderen Menschen, Menschenkenntnis
- Selbstkontrolle, -erfahrung, -kritik und physische und psychische Belastbarkeit.

Allgemein darf bestimmt festgehalten werden, dass die offene Altersarbeit/-hilfe von allen Pro Senectute-Mitarbeitern ein spezifisches Verständnis für die Probleme und Anliegen Betagter, und von den meisten Mitarbeitern spezielle gerontologisch-psychologische Kenntnisse erfordert. Die Ansprüche an die Persönlichkeit der Pro Senectute-Mitarbeiter, an ihr selbständiges, verantwortungsbewusstes Handeln sowie an ihre physische und psychische Belastbarkeit sind ebenfalls sehr hoch; auf den Einsatz von Hilfsmitteln für die Praxis der Altersarbeit/-hilfe kann ebenso wenig verzichtet werden wie in vergleichbaren Dienstleistungsbetrieben.

Unterschiede gibt es allerdings zwischen der Häufigkeit der Nennungen von mehr tätigkeitsbezogenen, arbeitstechnischen Anforderungen und den mehr zwischenmenschlichen, personenbezogenen.

Bei den Datengruppen mit (auch) sozialberatenden Funktionen (3/4/5/6/7) sind die Unterschiede in diesen Hauptbereichen geringer als in denen der Datengruppen mit mehr Führungs-, Organisations- und Planungsaufgaben (1/2).

Für die Letzteren liegt das Schwergewicht offensichtlich mehr im Bereich der unmittelbar funktionalen, technischen Anforderungen.

Die Anforderungen, die an Inhaber sozialberatender Positionen (v.a. 3/4/5) im mitmenschlichen, allgemein-sozialen Bereich gestellt werden, erscheinen in der Einschätzung ausserordentlich hoch und dürften deshalb die Mitarbeiter dieser Gruppen stärker belasten als die Anderen. Mit anderen Worten: Sozialarbeiter der Pro Senectute werden im Vergleich mit den andern Gruppen umfassender und vor allem mit ihrer "ganzen Person" gefordert - nicht zuletzt auch deshalb, weil sie primär im individuellen Beratungskontakt als "Instrument" nur sich selbst haben -. Die häufige Konfrontation mit existentiellen Problemen Betagter (Notlagen, Hilfsbedürftigkeit, Krankheit, Sterben, Tod), dürfte eine

psychische Belastung hervorrufen, wie dies wohl in keiner der anderen Pro Senectute-Berufsgruppen der Fall ist. Die dabei auftretenden Stresssituationen, der geforderte qualitativ und quantitativ hohe Arbeitseinsatz während der Arbeitszeit und das oft geäußerte Gefühl, nach der Arbeit nicht "abschalten" zu können, dürften die sozialberatend Tätigen sogar manchmal auch subjektiv und objektiv überfordern. Damit ist aber nicht gesagt, dass die Anforderungen im verwaltungstechnischen Tätigkeitsbereich nicht auch zu Stresssituationen führen können, oder dass die sozialberatend Tätigen eine wesentlich schwierigere Aufgabe bewältigen müssen. Es kann lediglich festgehalten werden, dass die Sozialberatenden mit einem anderen Ansatz und anderen Mitteln (physische und psychische Nähe als eines ihrer typischen Arbeitsinstrumente) arbeiten, als Leitungspositionen, die die Möglichkeit haben, auf Führungsmethoden und -mittel der modernen Betriebsorganisation zurückzugreifen und Massnahmen zu treffen, um die Arbeit des "Basispersonals" zu erleichtern.

Die Antworten auf die Frage nach dem Wissen und den Fähigkeiten, die die Pro Senectute-Mitarbeiter bei ihrer Arbeit brauchen, stellen Einschätzungen der an sie gestellten Anforderungen dar; zudem beinhalten diese Antworten immer auch Erwartungen, denen sich die Mitarbeiter ausgesetzt fühlen. Ebenso widerspiegeln diese Antworten auch Einstellungstendenzen der Pro Senectute-Mitarbeiter. Dies trifft vor allem auf die Bewertungen von Qualifikationen in verschiedenen Kompetenzbereichen zu, die die Tabellen 3-10 repräsentieren.

Wenn man diese in die Interpretation des vorliegenden Fragenkomplexes einbezieht, darf festgehalten werden, dass sich die Pro Senectute-Mitarbeiter einheitlich durch ein hohes Bewusstsein von der Art vielfältiger, z.T. entgegengesetzter Anforderungen und Erwartungen auszeichnen (vgl. Gruppen 1-7). Eine sozialpsychologische Erkenntnis besagt: hinter Anforderungen jeweils verschiedener Positionen stehen Verhaltenserwartungen jeweils unterschiedlicher Bezugsgruppen und -personen (Ausschüsse, Mitarbei-

ter, Betagte). Demzufolge ist zu vermuten, dass ein Grossteil der Pro Senectute-Mitarbeiter sich nicht nur in einer relativ konfliktreichen und ambivalenten Situation befindet, sondern auch rationale Bewältigung dieser Situation versucht. Für ersteres könnte u.a. auch das bei der Befragung häufig spontan geäußerte Gefühl einer Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter sprechen, bei der Ausübung ihrer Tätigkeit, d.h. durch die an sie herangetragenen Rollenanforderungen, ab und zu überbeansprucht zu sein. Oft wurde auch auf die Frage: Brauchen Sie bei Ihrer Tätigkeit alle Fähigkeiten und Kenntnisse? bemerkt: "hätte ich doch noch mehr davon!"

Für letzteres könnte geltend gemacht werden, dass sich die meisten Befragten mit der Rangierung der Qualifikationen hinter hohe Berufsanforderungen stellen. Dadurch zeigen sie sich auch selbstkritisch in bezug auf die Behebung eigener Unsicherheiten, was der Fortbildungsmotivation (vgl. Tabelle 11) und den geäußerten Fortbildungserwartungen (z.B. dem Wunsch nach Supervision) entnommen werden kann (vgl. Tabellen 26 und 32). Die relativ häufige Stellungnahme, dass alle Kompetenzbereiche (arbeitstechnische, theoretische, handlungsbezogene und kommunikative) "sehr wichtig" seien, legt den Schluss nahe, dass die von den Pro Senectute-Mitarbeitern erlebten Verhaltenserwartungen widersprüchlich sind. Die daraus resultierenden, möglichen Divergenzen können sie in eine schwierige Lage bringen. Man fordert bzw. erhofft von ihnen nicht nur, dass sie den Erwartungen der verschiedenen Bezugspartner gerecht werden, d.h. dass sie vermittelnd ständig Kompromisse schliessen zwischen den Forderungen nach Interessenvertretung, Durchsetzungsvermögen, Verständnis für Mitarbeiter ..., sondern man erwartet ebenso, dass sie den je besonderen Vorstellungen von einer "richtigen" Anwaltschaft für die Betagten, von angemessenen bedürfnisorientierten Dienstleistungen usw. entsprechen, die Pro Senectute-intern in einem Kantonalkomitee durchaus verschieden sein können, ohne zu einem Konsens i.S. einer deutlich festgelegten Verhaltenserwartung zu kommen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Pro Senectute-Mitarbeiter in ihren Funktionen einer ganzen Anzahl komplexen und anspruchsvollen Rollenanforderungen ausgesetzt sind, denen allen gerecht zu werden für sie problematisch erscheint und eine konstant grosse Belastung bedeutet.

3.4 Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Fortbildung und andere Einflussgrössen

Eine Gruppe von Fragen der Erhebung wollte die Berufssituation der befragten Gruppen thematisieren. Damit sollte noch etwas systematischer dem Verhältnis der Pro Senectute-Mitarbeiter zu ihrer Funktion in der offenen Altersarbeit/-hilfe nachgegangen werden.

Arbeitszufriedenheit

In der Einstufung der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit äussern sich die befragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf den ersten Blick sehr deutlich: sie empfinden Genugtuung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit als solcher und sind mehrheitlich insgesamt mit ihrer Arbeitssituation zufrieden (vgl. Tabelle 12).

Hierzu muss aber beigelegt werden, dass - wie aus der Tabelle hervorgeht - die allgemeine Arbeitszufriedenheit auch vom Ausmass der Verantwortlichkeit und dem entsprechenden Handlungsspielraum der Pro Senectute-Mitarbeiter abhängig ist.

Die mittels vorstrukturierter Antwortmöglichkeiten auf die Frage nach der Arbeitszufriedenheit eingefangenen Impulse (vgl. Tabelle) sagen zudem nicht alles aus. Zwar bemerkte der Grossteil der Befragten zuerst, dass ihre Arbeitssituation zufriedenstellend sei. In fast allen Interviews sprachen aber die Mitarbeiter weiter und die unmittelbar auf die Frage gegebenen positiven Aussagen wurden

im weiteren Gesprächsverlauf teilweise widerlegt. Es wurde jeweils anfänglich betont, dass es einem gefalle, wie selbständig man arbeiten könne und wie kollegial sich das Verhältnis zu den Mitarbeitern und Vorgesetzten gestalte. Aus der anfänglichen Zufriedenheit wurde aber dann nicht selten Unbehagen und Missmut. Aus vermeintlicher Selbständigkeit wurde später ein Gefühl des Eingeschränktseins, die kollegialen Beziehungen entpuppten sich auch als belastende Konkurrenzsituationen und das Verhältnis zu den vorgesetzten Personen und Stellen wurde als manchmal problematisch und spannungsgeladen dargestellt.

Solche Bemerkungen fielen nicht nur an dieser Stelle, sondern auch im Zusammenhang mit den Stellungnahmen zu den in den Tabellen 13 und 14 angeschnittenen Aspekten. Nicht mit ihrer Tätigkeit als solcher sind die Pro Senectute-Mitarbeiter unzufrieden, sondern gewisse Aspekte des Zustandes ihrer Pro Senectute-Einrichtung belasten das Personal und können sich damit nicht nur auf die Arbeitszufriedenheit negativ auswirken, sondern sich auch auf das Arbeitsklima niederschlagen.

Für eine solche Deutung spricht z.T. das in den Tabellen 15 und 16 dargestellte empirische Material, wo es galt, zur beruflichen Fortbildung im Vergleich mit anderen Einflussgrössen der Arbeitszufriedenheit Stellung zu beziehen und wo potentielle "Unzufriedenmacher" ausgemacht werden können.

Unzufriedenmacher bezüglich der heutigen Situation in einigen Pro Senectute-Stellen könnten für eine grössere Minderheit neben der bisher mangelhaften beruflichen Fortbildung (vgl. Tabelle 17) sein:

- eine z.T. verbesserungsfähige Aufgabengliederung und Kompetenzabgrenzung bei Kantonalkomitees mit mehreren Mitarbeitern;
- eine gesamtschweizerische oder zumindest kantonal verbesserungsfähige wegweisende Zielvorstellung der Pro Senectute;

- eine verbesserungsfähige Zusammenarbeit der Mitarbeiter und Vorgesetzten untereinander vor allem bei grösseren Kantonal-komitees;
- ein in der deutschen Schweiz verbesserungsfähiges Informationswesen;

und die anlässlich der Interviews häufig erwähnten Probleme:

- zu wenig hauptamtliches Personal für eine verbesserungsfähige Arbeitsteilung und Entlastung bei Einmann-, Einfraubetrieben;
- eine qualitativ verbesserungsfähige Interessenvertretung der ausführenden kantonalen Organe zur Erleichterung der betrieblichen Identifikation, d.h. vermehrter Einbezug der Mitarbeiter der Gruppen 2-7 in Entscheidungsprozesse, um grössere Beteiligung und Akzeptanz zu schaffen.

Fortbildung und Arbeitszufriedenheit

Den vorstehenden Resultaten kann entnommen werden, dass die Pro Senectute-Mitarbeiter gegenüber der allgemein eher positiv beurteilten Arbeitszufriedenheit auch kritisch eingestellt sind. Verschiedene mögliche Unzufriedenmacher beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit. Von Bedeutung ist in unserem Zusammenhang deshalb die Frage, ob die Pro Senectute-Mitarbeiter denken, dass die Fortbildung etwas zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit beitragen könnte. Antworten darauf enthält Tabelle 17, die kein einhelliges Bild abgibt.

Obwohl die Grundtendenz in Richtung Zustimmung zu gehen scheint, dürfen vor allem die relativ vielen kritischen Stellungnahmen der Gruppen 2, 3 und 7 nicht unbeachtet bleiben.

Daraus könnte denn auch gefolgert werden, dass der beruflichen Fortbildung zwar ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit zugetraut wird, dass aber damit Unzufriedenmacher im Bereich des Organisatorischen und Institutionellen nicht relativiert werden können und auch nicht bagatellisiert werden dürfen.

3.5 Aktuelle Problemstellungen

Um über den Ist-Zustand der Berufssituation von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe noch zuverlässigere Informationen einzubringen, und um die vorgenannten Ueberlegungen weiter zu objektivieren, wurden im Zusammenhang mit geplanten Fortbildungsveranstaltungen aktuelle Problemstellungen ermittelt.

Diese vermögen einen illustrativen Einblick in die vielfältigen organisatorischen, persönlichen, zwischenmenschlichen und berufsrollenbedingten Problem- und Fragestellungen zu geben, mit denen sich ein ehemals caritatives Hilfswerk, das sich auf dem Weg zu einer professional-sozialgerontagogischen Dienstleistungsorganisation befindet, auseinandersetzen muss.

Eine Einschätzung von Mitarbeiterstatements (Datengruppen 4 und 5) bezüglich der Aktualität von Problemstellungen ergab folgendes Bild. Als "sehr aktuell" bzw. "aktuell" bezeichneten sie (Mehrfachnennungen, Auswahl aus einer Liste mit 40 Statements):

sehr aktuell	aktuell	Problemstellung	Aktualität
N = 36 = 100%			
in %	in %		
11,1	13,8	"Möglichkeit der Mitbeteiligung an Entscheidungen des Teams und des Sozialarbeiters, wenn kein Mitspracherecht vorhanden ist."	
27,8	0	"Strukturelle Probleme innerhalb der Institution der Pro Senectute; Mangel oder ungenügender Informationsfluss; Kompetenzverflechtung und mögliche Abgrenzungen der Kompetenzbereiche."	
41,6	16,6	"Richtlinien für Aufgaben und Zuständigkeiten (Befugnisse) von Sozialarbeitern bei Pro Senectute."	

11,1	16,6	"Es gibt zu wenig offizielle Gelegenheiten, miteinander zu kommunizieren."
27,8	2,8	"Unter den Mitgliedern des Kantonalkomitees würde ich mir wünschen, dass sie sich mehr mit unserer Arbeit bekanntmachen würden. Das gleiche trifft auch für die Ausschuss-Mitglieder zu."
16,6	8,3	"Wenn mir gegenüber jemand etwas "hochangibt" oder "grossgekotzt" tut, bin ich rasch erschlagen und unterwerfe mich, statt ebenfalls eine gewisse Härte oder Grösse zu zeigen."
11,1	8,3	"Ich habe Mühe, die Redseligkeit anderer zu ertragen und kann doch die Redseligen nicht "abstellen" in einer Art, die für sie akzeptabel ist. Ich ärgere mich am Zeitverlust."
25	0	"Wie bewältige ich den Alltagsstress und in welcher Weise werde ich meiner eigenen Person gerecht?"
27,8	0	- Prioritätensetzung und nach welchen Kriterien treffe ich die Auswahl
27,8	0	- Einbezug der eigenen Person und mögliche Ansatzpunkte durch Autogenes Training, Meditation, usw."
25	22,2	"Umgang, Zusammenarbeit mit Personen von angrenzenden Berufen und Fachrichtungen."
5,5	22,2	"Zusammenarbeit, Umgang mit Laienhelfern: Geeignete Einsatzmöglichkeiten, Belastbarkeit, Aufgabenabgrenzung, etc."
2,8	25	"Die Zusammenarbeit in den Mitarbeiterteams der einzelnen Bereiche bzw. die Zusammenarbeit von Mitarbeitern in derselben Funktion funktioniert nur bedingt, weil man zu wenig offen zueinander ist, sich gegenseitig als Konkurrenz empfindet, miteinander rivalisiert bzw. Konflikte verschwiegen und nicht ausgetragen werden."
16,6	11,1	"Es besteht die Gefahr, dass man durch die Papierflut von Rundschreiben, Weisungen, Ausführungsvorschriften, Verfahrensweisen, gesetzlichen Bestimmungen, Neuerungen usw. zum "Papiertiger" /Verwalter einer Stelle wird und seine Arbeit für die älteren und alten Menschen gar nicht mehr erfüllen kann."

27,8	0	"Helfen ist einfacher als selbst Hilfe annehmen."
13,9	13,9	"Wieweit soll und darf das persönliche Interesse und Engagement des einzelnen Sozialarbeiters zum Zuge kommen?"
11,1	19,4	"Ich kann schlecht nein sagen, stehe dauernd in Gefahr, zu viel anzunehmen. Ich helfe gerne, aber das belastet oft zeitlich."
11,1	16,6	"Finden der richtigen Distanz und Nähe im Verhältnis zu Mitarbeitern und Freiwilligen."

Die Stellungnahmen zu aktuellen Problemstellungen aus der Sicht der sozialberatend Tätigen bestätigen, dass die aufgrund unserer Erhebung gezogenen Schlussfolgerungen unter Punkt 3.3 und 3.4 berechtigt sind.

Zusammenfassend darf festgehalten werden, dass die relative Diffusität des Tätigkeitsfeldes "offene Altersarbeit/-hilfe" Unklarheiten vor allem bei der eindeutigen Aufgabengliederung und Kompetenzzuordnung, ungenügende Interessenvertretung, Probleme des Informationsflusses und der Zusammenarbeit, die Arbeit in diesem Aufgabenbereich noch erschweren und zum häufigeren Entstehen von persönlichen (Rollen-)Konflikten führen.

Die als aktuell empfundenen Problemstellungen unterstreichen denn auch die Interpretationstendenz aus der Erhebung, die bereits im Zusammenhang mit den "Anforderungen" auf eine gewisse Unsicherheit und/oder grössere Rollenbelastung des sozialberatend tätigen Personals hinweisen.

Die u.a. daraus resultierende Arbeitsbelastung (die sich in Gefühlen äussert, wie z.B.: "der Sache nicht so dienen zu können wie es wünschenswert wäre"; "aus Zeitmangel die Arbeit nicht so erfüllen zu können wie man möchte"; "Einzelkämpfer auf verlorenem Posten zu sein"; "von 'oben' auf wenig Hilfe oder Unterstütz-

ung zählen zu können"; "vom Alltagsstress 'aufgefressen' zu werden"; "nicht mehr 'abschalten' zu können"; der Eindruck "ohne mich geht es nicht" usw.), relativiert nochmals die in der Erhebung tendenziell positiv beurteilte Arbeitszufriedenheit.

Zusammen mit den Einflussgrößen, die sich eher negativ auf die Arbeitssituation auswirken, legen die angeführten Problemstellungen zur Kommunikation und Kooperation den Schluss nahe, dass das "interne Verhältnis" nicht ungetrübt ist, bzw. es um das "Betriebsklima" nicht zum Besten bestellt ist.

Ueberlegungen zum Professionalisierungsgrad bzw. zu einer stärkeren Professionalisierung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe auf der Wissens- und Qualifikationsdimension müssen diese Aspekte, die u.a. die besondere Konfliktträchtigkeit dieser Berufsgruppe ausmachen, berücksichtigen.

3.6 Fortbildungsmöglichkeiten und Fortbildungsbedarf

In den vorangegangenen Abschnitten wurde versucht, einige Aspekte der Arbeits- und Berufssituation der Pro Senectute-Mitarbeiter und daraus resultierende Konsequenzen für die Fortbildung herauszuarbeiten.

Es ist nun zu prüfen, inwieweit das vorhandene Fortbildungsangebot den oben festgestellten Bedarf decken kann.

Die Grundlage für die Beantwortung dieser Frage bilden die in den Tabellen 11 und 18-21 zusammengefassten Stellungnahmen der Pro Senectute-Mitarbeiter. Im folgenden gehen wir deshalb funktionsspezifisch vor. Allgemein muss aber festgehalten werden, dass einige der Befragten bei den Aussagen zum Lernangebot eine Reihe von Fortbildungsmöglichkeiten aufzählten und keinen Ange-

botsmangel feststellten. Man kann aber aus diesen Antworten nicht unbedingt folgern, dass sie mit dem vorhandenen Angebot zufrieden sind. Es kann auch sein, dass eine Regelung des Fortbildungsanspruchs fehlt oder nur eine diffuse Kenntnis des vorhandenen Angebots da ist, wie aus den in Tabelle 21 zusammengefassten Antworten hervorgeht.

Gruppe 1

Gut die Hälfte der Vertreter dieser Gruppe sind mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot nicht zufrieden, obwohl gerade im Management- und Verwaltungsbereich ein objektiv feststellbares Ueberangebot besteht. Die Angebotspalette unzähliger Institutionen auf dem Markt umfasst beinahe alle denkbaren Fachgebiete von der Schulung der Managementfähigkeiten (Ziele setzen, Planen, Entscheiden, Realisieren, Korrigieren usw.) über "System-Marketing", "prospektive Verhaltensschulung", "Projektmanagement", "Rationelle Chefarbeit" bis zum "Autogenen Training".

Als Hauptgrund dafür, weshalb dieses inflationäre Angebot dem Bedarf nicht zu entsprechen vermag, wird von dieser Gruppe deutlich genannt: es ist zu wenig arbeits- bzw. funktionsspezifisch. Obwohl bestimmt angenommen werden darf, dass diese Stellungnahme auch von gewissen Vorurteilen gegenüber dem "Reizwort" Management - das von manchen Leuten negativ assoziiert wird mit Industrie, Effizienz - beeinflusst ist, muss andererseits ebenso klar festgehalten werden, dass die Angebote in diesem Bereich effektiv auf die Privatindustrie ausgerichtet sind und das darin vermittelte "know-how" nur teilweise auf die Leitungstätigkeit in einem sozialen Dienstleistungsbetrieb übertragen und erfolgreich angewendet werden kann.

Zudem ist ein Angebotsmangel im Bereich "Führung sozialer Institutionen" nachweisbar.

Gruppe 2

Im Gegensatz zur ersten Gruppe ist hier gut die Hälfte der Befragten mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot zufrieden.

Gründe dafür dürften in der unterschiedlichen Aufgabenstellung der Bereichs -Ressortleiter (-innen) liegen, sind doch beispielsweise die Angebote für den Geschäftsbereich "Administration/Finanzwesen" weniger betriebsspezifisch als Geschäftsbereiche für die Pro Senectute-Dienstleistungen.

Bestimmt könnte der Bedarf dieser Gruppe an Führungsmethoden und -mitteln moderner Betriebsorganisation ebenso wie bei der Gruppe 1 teilweise gedeckt werden, andererseits haben auch sie mehrheitlich - gerade im Dienstleistungsbereich - Entwicklungsaufträge zu erfüllen, für die Methoden und Modelle industrieller Organisationen nur beschränkt übernommen werden können. Zudem sind neben fachtechnischen Fähigkeiten auch spezielle Kenntnisse des alten und älteren Menschen notwendig. 33,3 % Befragte dieser Gruppe meinen denn auch, dass das Fortbildungsangebot für sie zu wenig tätigkeitsspezifisch sei.

Gruppen 3, 4, 5, 6

Ziemlich einheitlich ist hier die Stellungnahme ausgefallen. Rund die Hälfte der auch sozialberatend Tätigen der Pro Senectute (Gruppen 3, 4, 5) geben an, dass sie mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot nicht zufrieden seien. Gar 86,7 % der Gruppe 6 sind derselben Meinung.

Die Durchsicht der Programme von Institutionen beruflicher Fortbildung für sozialberatend Tätige ergab für das Jahr 1979, dass von insgesamt ca. 150 durchgeführten schweizerischen Kursen, Tagungen usw. nur gerade 10 Themenstellungen der Altersarbeit/-hilfe aufwiesen. (vgl. dazu u.a. "Kurskalender" 1./2. Semester 1979/1. Semester 1980 der Schweiz. Landeskongress für Sozialwesen)

Die thematischen Schwerpunkte der von den Pro Senectute-Mitarbeitern dieser Gruppe besuchten Fortbildungsveranstaltungen lagen dementsprechend auch wenig im Bereich der offenen Altersarbeit/-hilfe und waren mehr allgemeinen oder anderen Fragen der Sozialarbeit gewidmet. Dies ergab eine inhaltsanalytische Auswertung der Tabellen 23 und 24. Es ist demnach bestimmt nicht übertrieben zu sagen, dass das Fortbildungsangebot für die Gruppen 3-6 mangelhaft ist und der Nachfrage nicht gerecht zu werden vermag. Als Beleg für diese These verweisen wir auch auf die u.a. in den Fachgebieten "Gerontologie" und "Methoden/Weiterentwicklung der Altersarbeit" konzentrierten Fortbildungsbedürfnisse (vgl. Tabelle 31). Damit sind Fachgebiete angesprochen, in denen kaum - weder an Fachinstitutionen (z.B. Schulen für Sozialarbeit) noch an Schweizer Universitäten - gelehrt wird, bzw. Kenntnisse systematisch und regelmässig in Form von Fortbildungsveranstaltungen vermittelt werden. (vgl. dazu u.a. "Die Altersfragen in der Schweiz" 1979, 346ff.)

Gruppe 7

Eher heterogen sind die Meinungen der mit Spezialfunktionen betrauten Pro Senectute-Mitarbeiter. Darauf deuten vor allem auch die 41,2 % "Weiss-nicht-Antworten" hin (vgl. Tabelle 19).

Die Gründe dafür dürften eindeutig in ihren Spezialgebieten zu suchen sein, in denen sie mehrheitlich Pionierarbeit für die offene Altersarbeit/-hilfe leisten. Andererseits werden auch hier für den Grossteil dieser Mitarbeitergruppe (Animatoren) spezielle Fachkenntnisse in der Grundausbildung vermittelt und gelangen in der Altersarbeit der Pro Senectute zum Einsatz. Ähnlich verhält es sich in den Sachgebieten Alterssport und Gemeinwesenarbeit. In den Bereichen Altersbildung, -vorbereitung und -gestaltung ist aber das Lernangebot absolut unzureichend. Auf diesem Gebiet muss das Angebot, angesichts der vorhandenen Nachfrage, beträchtlich erhöht werden (vgl. z.B. den Anmeldeüberschuss

für das "Internationale Seminar Vorbereitung auf das Alter", ISVA 1980). Zudem ist festzuhalten, dass das Fachgebiet "Gerontagogik" (Alters-Agogik) noch am Anfang steht und beispielsweise als junge Disziplin auch an keiner Schweizer Universität gelehrt wird.

In Ergänzung zum Obenerwähnten darf hinzugefügt werden, dass die Umfrage das Bild einer eher mangelhaften Fortbildungspolitik der Pro Senectute ergeben hat.

Mit einigen Ausnahmen - Kantonalkomitees, die den Fortbildungsanliegen ihrer Mitarbeiter weitgehend entgegenkommen und Fortbildungsbemühungen allgemein unterstützen - ist es um die Fortbildung des qualifizierten Personals nicht immer zum besten bestellt.

Die mangelhafte Angebotssituation und die Tatsache, dass viele Fortbildungsveranstaltungen in der Freizeit stattfinden, können nicht allein dafür verantwortlich gemacht werden.

Als Gründe dafür müssten weiter angeführt werden:

- der kleine Personalbestand im Verhältnis zur Komplexität der Aufgaben;
- die Arbeitsbelastung - vor allem bei kleineren Kantonalkomitees -;
- die bisher - sofern überhaupt vorhandenen - individuell geregelten, kantonale verschiedenen Fortbildungsansprüche und -verpflichtungen der Mitarbeiter.

Damit der Fortbildungsbedarf gedeckt und u.a. den thematisch in Tabelle 31 geordneten Fortbildungserwartungen an die Personalschulung der Pro Senectute entsprochen werden kann, müssen die zu entwickelnden Fortbildungsmassnahmen gezielt sein und Wege und Mittel sorgfältig abgeklärt und auf den Bedarf abgestimmt werden.

3.7 Fortbildungsverhalten

In diesem Abschnitt gelangen drei Aspekte des Fortbildungsverhaltens der Befragten zur Darstellung: Der Aktivitätsgrad, die Aktivitätsrichtung und der Aktivitätsnutzen der von Mitarbeitern in den letzten zwei Jahren besuchten Fortbildung. Anschließend werden weitere Zusammenhänge erörtert. Dabei begnügen wir uns mit einer zusammenfassenden Präsentation und verweisen auf die tabellarischen Ergebnisse.

3.7.1 Aktivitätsgrad

Mit dem Aktivitätsgrad soll einmal ausgedrückt werden, wie oft Pro Senectute-Mitarbeiter in den vergangenen zwei Jahren an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Mit Fortbildungsveranstaltungen sind hier alle Aktivitäten des organisierten Lernens gemeint (z.B. Kurse, Studientagungen, Vorträge, Seminare usw.).

Auf die Frage nach den besuchten Fortbildungsveranstaltungen ergab sich folgendes Bild:

Tabelle 22: Frage: "Wie häufig haben Sie in den letzten zwei Jahren an organisierten Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?"

Aussage	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Keine oder eine Veranstaltung zur beruflichen Fortbildung besucht	54,5	27,8	50	37,3	56,2	33,3	11,8
Zwei Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung besucht	18,2	33,3	25	39	25	40	35,3
3, 4, 5 oder mehr Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung besucht	27,3	33,3	25	23,7	18,8	26,7	52,9
Keine Angabe	-	5,6	-	-	-	-	-

Weiterhin soll mit Aktivitätsgrad auch der Grad an Aktivitäten des informellen Lernens bezeichnet werden. Aus der Tabelle 23 geht hervor, dass sich jeder Pro Senectute-Mitarbeiter in irgendeiner Form informell im beruflichen Tätigkeitsgebiet fortbildet (z.B. durch Zeitschriften, Bücher, Fernsehen, Radio usw.).

Wie stark diese Medien vom Einzelnen für die berufliche Fortbildung herangezogen werden, geht aus der Tabelle 23 hervor.

Die Untersuchung ergibt, dass von denjenigen, die sich beruflich fortbilden, rund 80 % das in Form der privaten Lektüre tun. Knapp 20 % benützen die Form von organisierten Veranstaltungen, um sich fortzubilden.

3.7.2 Aktivitätsrichtung

Mit Aktivitätsrichtung sollen hier die Schwerpunkte der Lernaktivitäten in bezug auf Themen bezeichnet werden.

Nähere Auskunft darüber erteilt die Tabelle 24. Aus den darin enthaltenen Antworten ergibt sich, dass die grosse Mehrheit der beteiligten Personen bei ihrer formellen Lernaktivität vor allem Angebote berücksichtigt, die theoretisches Wissen vermitteln. Relativ untervertreten sind die für eine altersarbeitsbezogene Professionalisierung auch wichtigen Themenstellungen in den Berei-

chen der "Persönlichkeitsbildung" und der organisierten "Reflexion der Berufspraxis".

Wie bereits erwähnt, hat die Inhaltsanalyse der gewählten Themen zudem ergeben, dass die besonders wichtigen Inhalte Geriatrie, psychologische Gerontologie, Gerontagogik, Methoden und Konzepte der Altersarbeit bei den Lernaktivitäten wenig berücksichtigt werden.

Auch Angebote für leitende Mitarbeiter mit Führungsfunktionen werden vergleichsweise eher selten benutzt.

So berichteten beispielsweise nur zwei Pro Senectute-Mitarbeiter, dass sie sich im Rahmen eines Lehrgangs für Altersheimleiter fortbilden würden; ein Mitarbeiter absolviert an einer ausländischen Universität Kurse in Gerontologie; nur an einer Beratungsstelle wird unter fachkundiger gerontologisch-psychologischer Leitung praxisbezogene Beratung durchgeführt, fünf Sozialarbeiter befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Grundausbildung und nur ein Geschäftsleiter nimmt regelmässig an Veranstaltungen zur Kaderfortbildung teil.

Angesichts der steigenden Anforderungen an eine sich weiter entwickelnde soziale Dienstleistungsinstitution und der fortschreitenden Erkenntnisse der Gerontologie und der Betriebswirtschaft besteht die Gefahr, dass sich u.a. durch dieses Fortbildungsverhalten die Lücke zwischen Theorie und Praxis der zeitgemässen Altersarbeit/-hilfe vergrössert. Dieses Fortbildungsverhalten muss wohl teilweise durch das mangelnde tätigkeitsspezifische Angebot in diesen Gebieten erklärt werden.

In bezug auf die Träger der von den Befragten besuchten Fortbildungsveranstaltungen lassen sich keine bestimmten Vorlieben erkennen.

Bei den Medien, die zur informellen Fortbildung benützt werden, rangieren allgemein die Zeitschriften an erster Stelle, die sich u.a. mit Altersfragen auseinandersetzen. In welchem Ausmass dies der Fall ist, kann Tabelle 23 entnommen werden.

3.7.3 Aktivitätsnutzen

Im vorigen Abschnitt wurde festgestellt, dass die Aktivitäten der beruflichen Fortbildung bei Mitarbeitern der Pro Senectute als nicht allzu hoch eingeschätzt werden können. Es ist nun interessant zu erfahren, wie der Nutzen der Fortbildungsaktivitäten eingeschätzt wird. Einen Ueberblick vermittelt Tabelle 25.

Allgemein darf dazu festgehalten werden, dass der Nutzen von Fortbildungsveranstaltungen als ausserordentlich hoch eingeschätzt wird.

Diese Tatsache ist etwas erstaunlich, wenn man damit die Antworten auf die Frage, warum die Pro Senectute-Mitarbeiter nicht mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot zufrieden sind, vergleicht (vgl. Tabelle 19). Insbesondere ist die relativ häufige Aussage interessant, dass die von den Befragten gemachten Lernerfahrungen so viel "brauchbares Wissen für die Praxis" vermitteln würden.

Diese Diskrepanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass vor allem die ebenso wichtigen Aspekte von Fortbildungsveranstaltungen, nämlich der "Kontakt mit andern" und der "Erfahrungsaustausch", theoretisch vermittelten Wissensstoff für die Praxis fruchtbar machen.

Im weitem dürfte die positive Einschätzung des Aktivitätsnutzens auch für die mehrheitlich hohe Fortbildungsmotivation der Pro Senectute-Mitarbeiter ausschlaggebend sein (vgl. Tabelle 11).

Bestimmt darf sie auch als Zeichen dafür genommen werden, dass sich die Pro Senectute-Mitarbeiter über den Stellenwert und die Notwendigkeit der "éducation permanente" im Klaren sind. Dafür sprechen auch die vielfältigen Erwartungen, die die Mitarbeiter mit der beruflichen Fortbildung verbinden (vgl. Tabelle 26).

3.7.4 Arbeitsbelastung und Fortbildung

Bei der grossen Fortbildungsmotivation der Pro Senectute-Mitarbeiter und ihrer eher geringen systematischen Lernaktivität auf den oben beschriebenen Gebieten interessiert nun die Frage, ob die Pro Senectute-Mitarbeiter ihre Arbeit so belastend empfinden, dass es ihnen schwerfällt, sich in der Freizeit beruflich fortzubilden.

Ein Blick auf die Tabelle 27 zeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen subjektiv eingeschätzter Arbeitsbelastung und der Bereitschaft, sich beruflich fortzubilden, gibt. Dieser Zusammenhang könnte zum Schluss berechtigen, dass die Arbeitsbelastung einen Einfluss auf die berufliche Fortbildung hat.

Dieser Faktor kann insofern einen Einfluss ausüben, als sich die Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter wahrscheinlich mehr fortbilden würde, wenn die Arbeitsbelastung nicht so hoch wäre und die berufliche Fortbildung während der Arbeitszeit stattfinden könnte.

Als weiterer Beleg dafür kann der statistisch hoch signifikante Zusammenhang ($p = 0,0$) gelten, der zwischen der Frage, ob die Pro Senectute-Mitarbeiter ihre Arbeit so belastend finden, dass es ihnen schwerfällt, sich in der Freizeit beruflich fortzubilden und dem Veranstaltungsbesuch besteht (vgl. untenstehende Tabelle 28 mit den Resultaten der Gruppen 1-7 bei 4 "degrees of freedom").

Tabelle 28

Arbeitsbe- lastung Veranstal- tungsbesuch	Keine oder eine Veranstaltung zur beruflichen Fort- bildung besucht	Zwei oder mehr Ver- anstaltungen zur beruflichen Fort- bildung besucht	N
Arbeit so belastend empfunden, dass es schwerfällt, sich in der Freizeit beruf- lich fortzubilden	78,9 %	80 %	121
Arbeit nicht so be- lastend empfunden, dass es schwerfällt, sich in der Freizeit beruflich fortzubil- den.	21,1 %	20 %	31
Chi2 = 153,02 df = 4 p = 0,0000 c = 0,707	100 % 57	100 % 95	153

Dabei muss bedacht werden, dass die subjektiven Aussagen über die Arbeitsbelastung auch den z.T. bereits erwähnten objektiven Gegebenheiten entsprechen. Die verschiedenen Faktoren, die die Arbeitsbelastung über das normale Mass hinaus erhöhen und berufliche Fortbildung in der Freizeit erschweren, sind u.a. (vgl. dazu Tabelle 21):

- der erforderliche qualitativ und quantitativ hohe Arbeitseinsatz während der Arbeitszeit;
- die daraus resultierende hohe Belastung während der Arbeitszeit und die dabei auftretenden Stresssituationen, die das "Abschalten" erschweren;
- die Zusatzttätigkeiten in Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich mit Altersfragen auseinandersetzen, und
- die mit der Oeffentlichkeitsarbeit verbundenen Repräsentations- und Public Relations-Verpflichtungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Zusatzttätigkeiten der befragten Personen ausserhalb ihrer eigentlichen Dienstverpflichtung das Zeitbudget wesentlich verknappen, und dass die

Freizeit zur Entspannung und Regenerierung bestimmt gebraucht wird. Man kann deshalb nicht erwarten, dass die Zeit, die für Nebenverpflichtungen aufgewendet wird, auch als Zeit für berufliche Fortbildung genutzt wird.

Dass das Zeitbudget für berufliche Fortbildung ein integrierter Bestandteil der Arbeitszeit bilden sollte, zeigen auch die Wünsche der Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter (vgl. Tabelle 33).

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse der Tabelle 29. Daraus geht hervor, dass die Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter keine oder sehr wenig Zeit für ihre informelle Fortbildung (das Lesen von Zeitschriften und Bücher) während der Arbeitszeit aufwenden kann. Dabei muss berücksichtigt werden, dass darin die Zeit für das Lesen der Tageszeitung nicht inbegriffen ist.

Wenn man davon ausgeht, dass offensichtlich die Fülle der gedruckten Information auch noch in der Freizeit gelesen werden sollte, darf man annehmen, dass eine Menge von aktuellen Informationen für die Berufspraxis verloren gehen und gar nicht verarbeitet werden kann.

In der Arbeitsbelastung liegt also bestimmt eine Erklärung der relativ geringen Beteiligung der Pro Senectute-Mitarbeiter an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen.

Eine weitere Erklärung dafür könnte auch in der altersmässigen Zusammensetzung der Pro Senectute-Mitarbeiter liegen (vgl. Kreuztabelle 30 mit den Resultaten der Gruppen 1-7):

Tabelle 30

Alter Veranstaltungsbesuch	Keine oder eine Veranstaltung zur beruflichen Fortbildung besucht	Zwei oder mehr Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung besucht	N
Unter 40 Jahre	28,1 %	29,5 %	44
Ueber 40 Jahre	71,9 %	70,5 %	109
Chi2 = 0,44 df = 2 p = 0,802 c = 0,05	100 % 57	100 % 95	153

Ein Blick auf die Tabelle 30 kann diese Möglichkeit nicht ganz ausschliessen, denn diese zeigt eine "Ueberkreuzung" von Alter und Veranstaltungsbesuch auf. Daraus zu folgern, dass mit dem Alter auch der Veranstaltungsbesuch ansteigt, wäre aber falsch. Man kann auch nicht sagen, dass ältere Mitarbeiter der Pro Senectute aktiver sind bei der Teilnahme an organisierten Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung, wenn man Lernaktivität versteht als das Verhältnis zwischen Teilnahme an Veranstaltungen und Zahl der Dienstjahre. Zudem muss berücksichtigt werden, dass es zwischen den Variablen "Alter" und "Veranstaltungsbesuch" keinen signifikanten Zusammenhang gibt ($p = 0,80$).

3.8 Fortbildungsbedürfnisse und Fortbildungserwartungen

Eine letzte Fragegruppe erbat Auskunft über den Fortbildungsbedarf und die -erwartungen der Pro Senectute-Mitarbeiter.

Gemäss Auswertung der Gesprächsleitfaden erwarten die Befragten von einer durch die Pro Senectute organisierten und betriebenen beruflichen Fortbildung folgende Inhalte und Themata - nach Tätigkeitsgruppen und Dringlichkeit geordnet (vgl. auch Tabelle 31) -

Inhalte, Themata der Fortbildung

Gruppe 1

Organisation und Führung

- Betriebs-, Unternehmensführung und Organisationsentwicklung
- Entwicklungskonzeptionen der offenen Altersarbeit
- Organisation, Zusammenarbeit zwischen Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich
- Personal-, Mitarbeiterführung (Führungsgrundsätze, -richtlinien, -techniken, -hilfen, -verhalten und Motivation der Mitarbeiter)

Hilfsmittel für die Praxis

- Gesprächstechnik
- Rhetorik
- Erfolgreiches Verhandeln
- Arbeitsmethodik, -technik

Fachkenntnisse

- Gerontologie (Altersfragen und -probleme aus medizinischer, psychiatrischer, psychologischer, gerontagogischer Sicht)
- Öffentlichkeitsarbeit (Public Relations, Redaktion)
- Sozial-, Alterspolitik (inkl. Rechtsfragen und Fragen der sozialen Sicherung)

Gruppe 2

Organisation und Führung

- Dieselben wie bei Gruppe 1, angewendet auf die Bereichsleitung
- EDV-Fragen in der Administration

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1
- Gruppen-, Konferenz-, Diskussionsleitung

Fachkenntnisse

- Gerontologie
- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung
- Allgemeine Psychologie

Gruppe 3

Organisation und Führung

- Dieselben wie bei Gruppe 1 mit weniger grosser Dringlichkeit

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1
- Gruppen-, Sitzungsleitung

Fachkenntnisse

- Gerontologie
- Gesetzeskenntnisse (Rechts-, Sicherungsfragen)
- Beratungsgespräch in der Einzelhilfe
- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung
- Oeffentlichkeitsarbeit (Public Relations, Redaktion)
- Kaufmännisch-verwaltungstechnische Kenntnisse

Gruppe 4

Organisation und Führung

- Kooperation, Zusammenarbeit mit Bezugsgruppen und -personen
- Kaufmännisch-verwaltungstechnische Kenntnisse

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1 und 3

Fachkenntnisse

- Gerontologie

- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung
- Beratungsgespräch in der Einzelhilfe, Individualisierung
- Gesetzeskenntnisse
- Soziale Gruppenarbeit inkl. Gruppendynamik
- Konfliktlösung, -bearbeitung

Persönlichkeitsbildung und -entwicklung

- Selbsterfahrung, -kontrolle, -kritik
- Rollendistanz, Frustrationstoleranz
- Konfliktverarbeitung
- Kooperation

Gruppe 5

Organisation und Führung

- Kooperation, Zusammenarbeit mit Bezugspartner

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1

Fachkenntnisse

- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung
- Gerontologie
- Beratungsgespräch in der Einzelhilfe, Individualisierung
- Institutionenkenntnis
- Gesetzeskenntnis
- Allgemeine Psychologie

Persönlichkeitsbildung und -entwicklung

- Dieselben wie bei Gruppe 4

Gruppe 6

Organisation und Führung

- Mitarbeiterführung

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1 und 3

Fachkenntnisse

- Gerontologie
- Allgemeine Psychologie
- Gruppenarbeit, -leitung
- Gesetzeskenntnisse
- Konfliktlösung, -bearbeitung
- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung
- Beratungsgespräch, Gesprächsführung mit Einzelnen
- Institutionenkenntnis

Persönlichkeitsbildung und -entwicklung

- Dieselben wie bei Gruppe 4 mit weniger grosser Dringlichkeit
- Kreativität, Innovation

Gruppe 7

Organisation und Führung

- Kooperation mit Bezugspartner

Hilfsmittel für die Praxis

- Dieselben wie bei Gruppe 1 und 3

Fachkenntnisse

- Gerontologie
- Methoden, Konzepte der Sozialarbeit in der Altersarbeit inkl. Weiterentwicklung

- Animation, Aktivierung Betagter
- Soziale Gruppenarbeit, Gruppenleitung, -dynamik
- Allgemeine Psychologie
- Institutionenkenntnis
- Öffentlichkeitsarbeit (Public Relations, Redaktion)
- Didaktik, Methodik der Erwachsenenbildung

Persönlichkeitsbildung und -entwicklung

- Selbsterfahrung, -kontrolle, -kritik
- Kooperation
- Kreativität und Innovation

Organisationsformen

Da Inhalte und Fachgebiete einer beruflichen Fortbildung immer auch für die auszuwählenden Organisationsformen ausschlaggebend sind, interessierte die Frage, welche Organisationsformen der Fortbildung die Pro Senectute-Mitarbeiter im allgemeinen vorziehen würden. Eine zusammenfassende Uebersicht vermittelt die Tabelle 32.

Die Stellungnahme der beteiligten Personen ist insofern wichtig, als Organisationsformen auch bestimmte Schulungsmethoden erfordern.

Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass die Vorlieben der Pro Senectute-Mitarbeiter teilweise funktionsabhängig sind. Die Stellungnahmen zu den beiden Formen "Erfahrungsaustausch" und "Gruppensupervision" legen diesen Schluss nahe.

Der Wunsch nach tätigkeitsorientierter, berufsbezogener Beratung, Unterstützung und Anleitung - verbunden mit reflektierendem Denken über berufsspezifisches Handeln - ist in den Gruppen 1-7 ausgeprägt.

Tabelle 32: Frage: "Es gibt selbstverständlich verschiedenste mögliche Organisationsformen der beruflichen Fortbildung. Welche Form würden Sie im allgemeinen vorziehen?" (Mehrfachnennungen)

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n=18	n=18	n=59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 % in %	=100 % in %	=100 % in %	=100 % in %	=100 % in %	=100 % in %	=100 % in %
Erfahrungsaustauschgruppe	72,7	61,1	72,2	28,8	18,8	80	41,2
Gruppensupervision	36,4	33,3	61,1	64,4	37,5	73,3	56
Einzel-supervision	-	-	-	3,4	-	-	5,9
Blockkurssystem	27,3	33,3	38,9	39	37,5	20	47,1
Intensivkurssystem	36,4	16,7	25	23,7	31,3	53,3	38,2
Tageskurse	27,3	36,1	36,1	42,4	68,8	93,3	64,7
Kurse in Lektionen aufgeteilt	9,1	11,1	-	5,1	6,3	6,7	-
Kombination 1 - 7	72,2	22,2	16,7	22	31,3	-	29,4
Bezahlter oder unbezahlter Fortbildungsurlaub	18,2	44,4	38,9	32,2	37,5	13,3	23,5

Die unterschiedlichen Stellungnahmen weisen darauf hin, dass sich die Pro Senectute-Mitarbeiter verschiedene Organisationsformen der beruflichen Fortbildung vorstellen könnten.

Schulungsmethoden

Aus den Ergebnissen könnte in bezug auf die Schulungsmethoden abgeleitet werden, dass didaktisch-methodisch je nach Themenstellung und Organisationsform differenziert vorgegangen werden müsste. Demnach wäre eine Mischung von Methoden anzustreben, die die Erwartungen der Teilnehmer berücksichtigen, vor allem deren Erfahrungen aktivieren und persönliche Erfahrungen ermöglichen:

- Kurzvorträge und -Referate durch Spezialisten der betroffenen Fachgebiete
- Themenzentrierte Gruppenarbeit (Kleingruppenformen, Plenum)
- Fallstudien, Plan-, Rollenspiele
- Selbststudium mit guten Unterlagen.

Abschliessend gelangt noch ein letztes Umfrageergebnis zur Darstellung, bei dem es darum ging, weitere praktische Hinweise für ein ideales berufliches Fortbildungsangebot zu bekommen.

Für die Entwicklung von Qualifizierungsprozessen, bzw. bei der Planung der Organisation und inneren Gestaltung von Vermittlungsstrukturen zur Kompetenz- und Qualifikationserwerbung sind diese Angaben von grosser Bedeutung. Es wurden deshalb Antworten auf eine Reihe konkreter Fragen erbeten. Sie galten dem gewünschten Fortbildungsanspruch, einer denkbaren Fortbildungsverpflichtung, möglichen Durchführungsorten der zukünftigen Veranstaltungen, der Kostenfrage, dem/den Veranstalter/n und der Teilnehmerzusammensetzung.

Im nachfolgenden gelangen die Ergebnisse in tabellarischer Form zur Darstellung und werden nur dort kommentiert, wo sich dies aufdrängen könnte.

Fortbildungsanspruch

Auf die Frage: "Im Idealfall, wieviele Arbeitstage möchten Sie sich durchschnittlich in einem Jahr fortbilden?", ergab sich folgendes relativ heterogenes Bild:

Tabelle 33

Als Tendenz könnte dazu festgehalten werden, dass sich die Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter 5-10 Arbeitstage im Jahr fortbilden möchte. Dieser Wunsch bewegt sich im Rahmen der üblichen Personalpolitik einer Unternehmung.

Tabelle 33: Frage: "Im Idealfall, wieviel Arbeitstage möchten Sie sich durchschnittlich in einem Jahr fortbilden?"

Wunsch	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
2 - 3 Arbeitstage/Jahr	18,2	-	11,1	6,8	6,3	-	5,9
5 Arbeitstage/Jahr	-	16,7	55,5	11,9	6,3	33,3	23,5
5-10 Arbeitstage/Jahr	63,7	33,3	16,7	44	50	46,7	35,3
10-14 Arbeitstage/Jahr	18,2	33,3	11,1	30,5	31,1	20	29,4
Keine Angabe	-	16,7	5,6	6,8	6,3	-	5,9

Fortbildungsverpflichtung

Tabelle 34: Frage: "Wenn Sie sich während der von Ihnen angegebenen Anzahl Arbeitstage fortbilden könnten, wären Sie dann auch für ein teilweises Obligatorium, d.h. für eine Verpflichtung, sich beruflich während einer gewissen Zeit der gesamthaft für Fortbildung zur Verfügung stehenden Arbeitstage, fortbilden zu müssen?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ja	72,7	66,7	66,7	86,4	75	80	64,7
Nein	18,2	-	11,1	6,8	-	20	17,6
Weiss nicht	-	-	5,6	1,7	-	-	11,8
Keine Angabe	9,1	33,3	16,6	5,1	25	-	5,9

Wenn man von "Rechten" spricht, muss man auch mit Verpflichtungen rechnen! Eine Mehrheit der Pro Senectute-Mitarbeiter scheint sich darüber im Klaren zu sein und begrüsst zumindest ein teilweises Obligatorium.

Durchführungsorte

Tabelle 35: Frage: "Im Idealfall, wo möchten Sie, dass die zukünftigen Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt werden?" (Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Kanton	-	-	-	30,5	31,3	80	41,2
Region	36,4	33,3	72,2	71,2	43,8	46,7	17,6
Deutschschweiz	45,5	11,1	16,7	28,8	12,5	-	5,9
Französische Schweiz	27,3	22,2	11,1	12	12,5	6,7	17,6
Schweiz	9,1	11,1	5,6	-	-	-	5,9
Ausland	-	11,1	-	-	-	-	-
Spielt keine Rolle	9,1	16,7	5,6	-	-	-	11,8

Ein Blick auf die Tabelle zeigt ein buntes Bild. Die Präferenzen scheinen aber mehrheitlich doch stark tätigkeitsspezifisch zu sein. Tendenziell werden als Durchführungsorte der "Kanton" oder die "Region" am häufigsten vorgezogen.

Kosten

Tabelle 36: Frage: "Wer sollte in Zukunft die Kosten Ihrer beruflichen Fortbildung tragen?"

Aussage	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Zentralsekretariat (Zentralkasse)	-	-	-	-	6,3	-	-
Zentralsekretariat und Kantonalkomitee	100	94,4	100	96,6	74,9	86,7	88,2
Keine Angabe	-	5,6	-	3,4	18,8	13,3	11,8

Es wird die Aufgabe der Kantonalkomitees und des Zentralsekretariats sein, diese gewünschte Kostenverteilung zu prüfen.

Veranstalter

Tabelle 37: Frage: "Sie wissen, dass Pro Senectute nicht über ein eigenes Schulungszentrum und eigene Lehrkräfte verfügt und deshalb auf eine enge Zusammenarbeit mit andern Sozialwerken und Veranstaltern der beruflichen Fortbildung angewiesen ist. - Würden Sie eine solche Zusammenarbeit begrüßen?"

Aussage	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Ja	63,6	77,8	83,3	66	56,2	66,7	76,5
Nein	36,4	-	11,1	8,5	18,8	-	-
Keine Angabe	-	22,2	5,6	25,5	25	33,3	23,5

Teilnehmerzusammensetzung

Auf die Frage nach der Teilnehmerzusammensetzung an Fortbildungsveranstaltungen fielen die Antworten unterschiedlich aus und einige der Befragten machten dazu keine Angabe. Als Trendvermutung darf aber bestimmt festgehalten werden, dass die Pro Senectute-Mitarbeiter nicht viel dagegen einzuwenden hätten, wenn sich die Teilnehmer an zukünftigen Fortbildungsveranstaltungen nicht nur aus den eigenen Reihen rekrutieren würden.

Tabelle 38: Frage: "Wenn Ihre berufliche Fortbildung in Zukunft berufsspezifisch, gemäss Ihren Aufgaben erfolgte, wie müssten sich dann die Teilnehmer zusammensetzen?"

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Nur aus Mitarbeitern der Pro Senectute	36,4	-	39	12	31,2	20	5,9
Aus Mitarbeitern der Pro Senectute und andern	63,6	72,2	61	62,7	18,8	33,3	47,1
Keine Angabe	-	27,8	-	25,3	50	46,7	47

3.9 Umfrageergebnisse in Tabellenform

Tabellen 3 - 21, 23 - 27, 29, 31 der Befragung

(Wie bereits auf Seite 131 in dieser Arbeit erwähnt, bedeutet das in den Tabellen verwendete Zeichen "-" 0 % und nicht "nicht erhoben".)

Tabelle 3: Frage: Versuchen Sie jetzt bitte, die folgenden, arbeitstechnischen Fähigkeiten und Kenntnisse nach ihrer Wichtigkeit in eine Ihnen passende Rangordnung zu bringen.		Gruppe						
(Mehrfachnennungen)	Ränge	1	2	3	4	5	6	7
		n=11 =100% in %	n=18 =100% in %	n=18 =100% in %	n=59 =100% in %	n=16 =100% in %	n=15 =100% in %	n=17 =100% in %
Mit den einschlägigen Artikeln der Sozialgesetzgebung umgehen können	1	18,2	-	38,9	13,6	25	13,3	5,9
	2	45,5	16,7	22,2	25,4	25	13,3	5,9
	3	18,2	22,2	16,7	15,3	18,8	20	11,8
	4	18,2	22,3	5,6	17	25	26,7	11,8
	5	-	16,7	5,6	8,5	-	6,7	5,9
Alle Möglichkeiten der Einzelhilfe gemäss AHV, EL, Fürsorgerecht, Leitsätzen des Direktionskomitees der Pro Senectute kennen	1	18,2	5,6	60,1	59,4	81,3	20	11,8
	2	36,4	11,1	11,1	17	6,3	26,7	34,8
	3	36,4	33,4	5,6	1,7	6,3	13,3	11,8
	4	-	27,8	11,1	1,7	-	6,7	11,8
	5	9,1	5,6	5,6	-	-	-	-
Bei der Gestaltung der persönlichen Arbeit einen Arbeitsplan, eine genaue Zeiteinteilung und Terminkontrolle machen können	1	54,6	38,9	33,4	27,2	25	33,4	58,8
	2	18,2	50	16,7	27,2	25	26,7	17,7
	3	18,2	5,6	22,2	17	18,8	20	-
	4	-	5,6	22,2	6,8	12,5	13,3	5,9
	5	9,1	-	5,6	1,7	12,5	-	-
Mit Mitarbeitern und Vorgesetzten eine klare und eindeutige Aufgabengliederung mit entsprechenden Entscheidungsbefugnissen erarbeiten können	1	81,9	88,9	33,4	32,2	18,8	26,7	64,7
	2	9,1	5,6	22,2	22,1	25	33,4	11,8
	3	-	5,6	22,2	11,9	31,3	26,7	5,9
	4	-	-	11,1	6,8	12,5	-	-
	5	9,1	-	5,6	5,1	-	-	5,9
Gesuche nach geltenden Vorschriften und Weisungen bearbeiten können	1	9,1	-	-	5,1	12,5	6,7	-
	2	18,2	22,2	38,9	17	31,3	6,7	11,8
	3	45,5	38,9	27,8	35,5	18,8	26,7	11,8
	4	18,2	5,6	27,8	15,3	18,8	20	23,5
	5	9,1	-	-	6,8	12,5	6,7	-
Administrative Arbeiten wie Buchhaltung, Lohn- und Spesenabrechnung, Budgetierung usw. arbeitsökonomisch und effizient erledigen können	1	18,2	27,8	5,6	1,7	-	6,7	-
	2	9,1	33,4	16,7	8,5	18,8	20	5,9
	3	45,5	16,7	22,2	13,6	6,3	26,7	35,3
	4	18,2	11,1	16,7	22,1	31,3	26,7	11,8
	5	-	5,6	33,4	32,2	31,3	13,3	5,9
Verschiedene (ambulante) Dienstleistungen der Pro Senectute planen und organisieren können	1	-	33,4	11,1	13,6	6,3	53,4	11,8
	2	45,5	38,9	44,5	18,7	12,5	20	11,8
	3	27,3	11,1	27,8	14,9	16,6	6,7	11,8
	4	-	-	5,6	15,3	31,3	6,7	11,8
	5	-	5,6	-	8,5	25	6,7	5,9
Pensionierungs-, Altersvorbereitungskurse planen und organisieren können	1	-	5,6	5,6	-	6,3	-	17,7
	2	18,2	5,6	16,7	6,8	6,3	6,7	17,7
	3	9,1	11,1	5,6	18,7	12,5	-	-
	4	27,3	11,1	38,9	29,1	12,5	20	-
	5	18,2	16,7	22,2	23,8	50	6,7	5,9
Steuererklärungen reglementskonform ausfüllen, Mietverträge nach einschlägigen Rechtsnormen interpretieren und Budgetberatungen durchführen können	1	9,1	-	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	5,1	18,8	-	-
	3	-	-	5,6	8,5	12,5	13,3	11,8
	4	36,4	11,1	33,4	22,1	31,3	26,7	5,9
	5	18,2	38,9	50	42,2	31,3	20	29,5
Unterstützungsbedürftige Betagte an andere Sozialdienste Überweisen können (z.B. AHV-Ausgleichskasse usw.)	1	-	-	-	6,8	12,5	26,7	5,9
	2	-	11,1	-	11,9	25	33,3	41,2
	3	9,1	22,2	33,4	18,7	37,6	13,3	11,8
	4	27,3	16,7	11,1	22,1	6,3	-	11,8
	5	27,3	16,7	44,5	20,3	12,5	13,3	5,9
Alle gleich wichtig		-	-	5,6	20,3	6,3	6,7	11,8

Tabelle 4: Frage: "Wie wichtig finden Sie nun insgesamt die arbeitstechnischen Fähigkeiten und Kenntnisse im Vergleich zu den andern?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Sehr wichtig	45,5	38,9	55,6	44,1	37,5	13,3	29,4
Wichtig	36,3	61,1	27,7	50,8	56,2	66,7	52,9
Nicht besonders wichtig	18,2	-	11,1	3,4	6,3	20	11,8
Unwichtig	-	-	-	1,7	-	-	5,9
Keine Angabe	-	-	5,6	-	-	-	-

Tabelle 5: Frage: Versuchen Sie jetzt bitte, die folgenden, theoretischen Fähigkeiten und Kenntnisse nach ihrer Wichtigkeit in eine Ihnen passende Rangordnung zu bringen. (Mehrfachnennungen)	Ränge	Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n=11	n=18	n=18	n=59	n=16	n=15	n=17
		=100%	=100%	=100%	=100%	=100%	=100%	=100%
		in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Fähigkeit, die dynamische Persönlichkeitsstruktur von sich selbst und anderen zu erkennen; die bei sich selbst vorhandenen, vorwiegend durch die Lebenswelt und die individuelle Biographie geleisteten Prägungen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu erkennen und zu berücksichtigen.	1	72,7	38,9	44,5	44	31,3	46,7	41,2
	2	9,1	27,8	11,1	18,7	31,3	13,3	23,5
	3	-	11,1	27,8	13,6	6,3	20	23,5
	4	9,1	11,1	5,6	3,4	-	20	5,9
Fähigkeit, psychologische Vorgänge wie Verdrängung, Abwehr, Angst, Projektion, Aggression usw. zu erkennen.	1	-	5,6	16,7	22,1	25	46,7	17,7
	2	27,3	44,5	55,6	30,5	31,3	53,4	35,3
	3	45,5	27,8	16,7	20,4	12,5	-	29,5
	4	18,2	5,6	-	6,8	-	-	11,8
Fähigkeit, Theorien und Methoden der Sozialwissenschaften und der Sozialarbeit bzw. der Betriebswirtschaft und Unternehmensführung zu analysieren und kritisch zu beurteilen.	1	27,3	22,2	5,6	3,4	-	-	-
	2	27,3	5,6	16,7	15,3	6,3	-	17,7
	3	36,4	33,3	27,8	25,4	18,8	73,7	23,5
	4	9,1	22,2	38,9	35,6	43,8	20	47,1
Fähigkeit, in der beruflichen Arbeit verschiedene Massnahmen und Mittel auszuwählen und den jeweiligen Situationen anzupassen.	1	36,4	44,5	22,2	28,9	25	46,7	35,3
	2	27,3	16,7	38,9	20,4	31,3	20	35,3
	3	27,3	22,2	27,8	25,5	6,3	26,7	11,8
	4	-	-	-	5,1	6,3	6,7	5,9
Fähigkeit, Bedingungen und Möglichkeiten des alternden Menschen aus medizinischer, gerontagogisch-psychologischer und soziologischer Sicht zu verstehen und diese Kenntnisse in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen.	1	-	16,7	38,9	37,2	37,5	46,7	47
	2	36,4	22,2	22,2	22,1	25	46,7	11,8
	3	54,6	33,3	27,8	18,7	6,3	6,7	23,5
	4	-	11,1	-	1,7	-	-	5,9
Fähigkeit, seine eigene berufliche Arbeit zu kontrollieren, sein Wirken anhand eigener oder fremder Kriterien kritisch zu beurteilen, objektivierende Auswertungsmethoden situationsgerecht einzusetzen und die nachfolgende Berufsarbeit entsprechend zu revidieren.	1	27,3	50	44,5	15,3	6,3	6,7	35,3
	2	45,5	33,3	27,8	40,6	12,5	60	41,2
	3	9,1	5,6	16,7	23,7	50	33,3	17,7
	4	9,1	-	-	-	-	-	-
Fähigkeit, gesellschaftliche Strukturen und Konflikte zu erkennen und zu analysieren, gesellschaftliche Normen und Ideologien aufzudecken und die Bedeutung der beruflichen Funktion in der Gesellschaft wahrzunehmen	1	18,2	-	5,6	8,5	12,5	6,7	11,8
	2	9,1	22,2	5,6	11,9	-	6,7	17,7
	3	18,2	22,2	38,9	32,2	37,5	40	47
	4	45,5	38,9	38,9	27,1	18,8	46,7	11,8
Alle gleich wichtig		9,1	11,1	11,1	20,3	31,3	-	5,9

Tabelle 6: Frage: "Wie wichtig finden Sie nun insgesamt die theoretischen Fähigkeiten und Kenntnisse im Vergleich zu den andern?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Sehr wichtig	27,3	27,8	55,5	57,6	56,2	60	58,8
Wichtig	72,7	61,1	27,7	42,4	43,8	40	29,4
Nicht besonders wichtig	-	11,1	5,6	-	-	-	11,8
Unwichtig	-	-	5,6	-	-	-	-
Keine Angabe	-	-	5,6	-	-	-	-

Tabelle 7: Frage: Versuchen Sie jetzt bitte, die folgenden Handlungsfähigkeiten und -kenntnis nach ihrer Wichtigkeit in eine Ihnen passende Rangordnung zu bringen. (Mehrfachnennungen)	Ränge	Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n=11	n=18	n=18	n=59	n=16	n=15	n=17
		=100%	=100%	=100%	=100%	=100%	=100%	=100%
		in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Fähigkeit, situations- und aufgabengerecht zu handeln und gefühlsmässiges Verhalten im Umgang mit anderen Personen rational zu steuern.	1	36,4	16,7	61,1	25,4	50	46,7	23,5
	2	27,3	16,7	5,6	11,9	-	6,7	11,8
	3	9,1	5,6	11,1	23,7	12,5	20	11,8
	4	-	16,7	16,7	15,3	6,3	6,7	11,8
Fähigkeit, seine Mitmenschen und Mitarbeiter zu ermutigen, an Entscheidungen, die sie selbst betreffen, teilzuhaben und eigene Vorschläge zu formulieren.	1	36,4	27,8	38,9	32,2	25	26,7	23,5
	2	36,4	16,7	33,4	17	18,8	33,3	23,5
	3	-	11,1	22,2	18,7	18,8	6,7	11,8
	4	-	-	-	8,5	12,5	13,3	-
Kooperationsfähigkeit: Fähigkeit mit anderen Personen und Mitarbeitern zusammenzuarbeiten und sie zur Team- und Partnerarbeit anzuregen.	1	27,3	27,8	16,7	20,4	-	40	29,4
	2	36,4	16,7	55,5	18,7	43,8	13,3	5,9
	3	-	5,6	11,1	30,5	25	26,7	5,9
	4	9,1	5,6	11,1	6,8	6,3	-	17,7
Fähigkeit, in kritischen Situationen, Handlungsalternativen zu erkennen und zu nutzen.	1	9,1	11,1	22,2	17	25	-	11,8
	2	18,2	22,2	22,2	13,6	6,3	40	17,7
	3	45,5	16,7	44,5	32,2	37,5	13,3	23,5
	4	-	5,6	6,5	13,6	6,3	26,7	5,9
Fähigkeit, andere anzuregen, dass sie selber das aus sich machen, wozu sie befähigt sind.	1	18,2	22,2	22,2	27,1	6,3	13,3	11,8
	2	18,2	5,6	22,2	28,8	18,8	13,3	17,7
	3	36,4	22,2	38,9	17	25	46,7	29,4
	4	-	5,6	11,1	3,4	25	6,7	-
Fähigkeit, fremde und eigene Probleme und Konflikte zu interpretieren und auch flexible und kreative Lösungsmöglichkeiten auszuwählen.	1	-	5,6	16,7	15,3	31,3	20	11,8
	2	9,1	11,1	27,8	32,2	25	20	29,4
	3	36,4	33,3	33,3	15,3	-	26,7	11,8
	4	27,3	5,6	16,7	13,6	18,8	13,3	5,9
Fähigkeit, Spannungen und Konflikte mit anderen Mitmenschen regeln und austragen zu können.	1	18,2	-	11,1	17	12,5	13,3	5,9
	2	-	22,2	22,2	30,5	37,5	33,3	11,8
	3	18,2	16,7	27,8	15,3	25	26,7	23,5
	4	36,4	11,1	33,3	13,6	-	6,7	17,7
Alle gleich wichtig		27,3	44,4	5,6	23,7	25	20	41,2

Tabelle 8: Frage: "Wie wichtig finden Sie nun insgesamt die Handlungsfähigkeiten und -kenntnisse im Vergleich zu den andern?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Sehr wichtig	63,6	44,4	72,1	64,4	62,5	86,7	82,3
Wichtig	36,4	55,6	16,7	35,6	37,5	13,3	11,8
Nicht besonders wichtig	-	-	5,6	-	-	-	-
Unwichtig	-	-	-	-	-	-	5,9
Keine Angabe	-	-	5,6	-	-	-	-

Tabelle 9: Frage: Versuchen Sie jetzt bitte, die folgenden, kommunikativen Fähigkeiten und Kenntnisse nach ihrer Wichtigkeit in eine Ihnen passende Rangordnung zu bringen. (Mehrfachnennungen)	Ränge	Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n=11 =100% in %	n=18 =100% in %	n=18 =100% in %	n=59 =100% in %	n=16 =100% in %	n=15 =100% in %	n=17 =100% in %
Fähigkeit, sich in zwischenmenschlichen Wechselbeziehungen verständlich zu machen, zu umschreiben, aktiv zuzuhören, fremdes und eigenes Verhalten und fremde und eigene Gefühle und Erwartungen zu beschreiben und in der Wahrnehmung zu überprüfen.	1 2 3	45,5 18,2 9,1	33,3 11,1 11,1	66,7 16,7 5,6	56 18,7 5,1	56,3 18,8 6,3	33,3 26,7 26,7	29,4 11,8 17,7
Fähigkeit, Rückmeldungen im Umgang mit andern Personen, Mitarbeitern und Vorgesetzten geben und empfangen zu können.	1 2 3	9,1 45,5 18,2	5,6 33,3 16,7	5,6 38,9 44,5	5,1 23,8 50,8	6,3 25 50	40 20 26,7	5,9 29,4 23,5
Fähigkeit, die Verantwortung für eigene Gedanken und Gefühle zu übernehmen, offen sein zu können für die eigenen Empfindungen und die Gefühle und Anliegen anderer.	1 2 3	18,2 45,5 9,1	11,1 16,7 27,8	27,8 38,9 22,2	40,7 27,1 10,2	50 25 6,3	46,7 20 20	41,2 11,8 5,9
Fähigkeit, anderen zu helfen, ihren eigenen Einstellungen und Bedürfnissen gegenüber offen zu sein und sie zu respektieren	1 2 3	36,4 9,1 27,3	22,2 16,7 16,7	33,3 33,3 22,2	22,1 35,6 6,8	25 50 6,3	26,7 46,7 13,3	11,8 17,7 29,4
Fähigkeit zur Verhaltensänderung und zur Veränderung von Verhaltenserwartungen	1 2 3	9,1 9,1 54,5	16,7 11,1 27,8	5,6 27,8 55,5	10,2 18,7 50,8	6,3 25 50	- 33,3 53,4	5,9 29,4 23,5
Fähigkeit, im Kontakt mit anderen ein entspanntes und offenes Klima zu schaffen.	1 2 3	27,3 18 27,3	22,2 22,2 11,1	38,9 22,2 27,8	25,5 35,6 18,7	18,8 18,8 43,8	26,7 20 40	23,5 17,7 17,7
Alle gleich wichtig		27,3	44,4	11,1	20,3	18,8	13,3	41,2

Tabelle 10: Frage: "Wie wichtig finden Sie nun insgesamt die kommunikativen Fähigkeiten und Kenntnisse im Vergleich zu den andern?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n=11 =100% in %	n=18 =100% in %	n=18 =100% in %	n=59 =100% in %	n=16 =100% in %	n=15 =100% in %	n=17 =100% in %
Sehr wichtig	63,6	77,8	77,7	76,3	87,5	86,7	76,5
Wichtig	36,4	22,2	16,7	22	12,5	13,3	23,5
Nicht besonders wichtig	-	-	-	1,7	-	-	-
Unwichtig	-	-	-	-	-	-	-
Keine Angabe	-	-	5,6	-	-	-	-

Tabelle 11: Frage: "Möchten Sie sich beruflich noch fortbilden?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ja	81,8	72,1	77,7	94,4	87,4	86,6	88,2
Ja, aber ich habe bisher noch keine Möglichkeit dazu gehabt	9,1	5,6	11,1	-	6,3	-	-
Nein, ich habe keine Zeit dafür	-	5,6	5,6	-	-	6,7	5,9
Nein	9,1	11,1	5,6	3,4	6,3	6,7	5,9
Weiss nicht	-	5,6	-	-	-	-	-
Keine Antwort	-	-	-	1,7	-	-	-

Tabelle 12: Frage: "Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt (z.B. die Tätigkeit an und für sich, die Arbeitsbedingungen, die Kolleginnen(-en), die Vorgesetzten, die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?"

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Sehr zufrieden	45,5	44,5	55,6	30,5	49,9	40	47
Zufrieden	54,5	33,4	33,3	50,8	25	40	35,3
Eher zufrieden	-	16,7	11,1	17	18,8	20	5,9
Eher unzufrieden	-	5,4	-	-	6,3	-	11,8
Unzufrieden	-	-	-	-	-	-	-
Keine Antwort	-	-	-	1,7	-	-	-

Tabelle 13: Frage: "Brauchen Sie bei Ihrer Arbeit alle Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ja	90,9	88,8	88,9	84,4	87,5	86,7	82,3
Nein	9,1	5,6	11,1	10,5	12,5	13,3	11,8
Unentschieden	-	5,6	-	5,1	-	-	5,9

Tabelle 14: Frage: "Warum können Sie bei Ihrer Arbeit nicht alle Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten brauchen?" (Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Fühle mich unterfordert	-	5,6	-	3,4	6,3	-	-
Bin zu gut ausgebildet	9,1	-	5,6	1,7	-	-	5,9
Habe eine einseitige (langweilige) Arbeit	-	-	-	-	-	-	-
Kann eigene Ideen nicht verwirklichen	9,1	5,6	-	-	6,3	-	-
Kann meine Fähigkeiten nicht einsetzen	9,1	5,6	5,6	3,4	-	-	5,9
Andere Gründe	18,2	22,2	11,1	10,2	12,5	13,3	11,8

Tabelle 15: Frage: "Hier ist eine Liste mit verschiedenen Meinungen. Mit welcher würden Sie am ehesten übereinstimmen?" (Mehrfachnennungen)

Legende: 1 = trifft zu; 2 = sowohl als auch; 3 = trifft nicht zu

Aussage	Stellungnahme	Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Viel lieber als Fortbildung wäre mir mehr Anerkennung durch meine Kollegen(-innen) und Vorgesetzten	1	-	5,6	5,6	1,7	6,3	-	11,8
	2	-	16,7	5,6	12	6,3	20	17,6
	3	100	77,8	88,9	86,3	87,5	80	70,6
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine klare Aufgaben- und Kompetenzabgrenzung in/an unserer Stelle	1	-	27,8	-	-	25	6,7	29,4
	2	-	16,7	16,7	12	6,3	20	35,3
	3	100	55,6	83,3	88	68,7	73,3	35,3
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine einheitliche Auffassung darüber, welche Ziele Pro Senectute in der Altersarbeit hat.	1	9,1	27,8	16,7	18,6	25	13,3	17,6
	2	-	16,7	11,1	15,3	6,3	20	17,6
	3	90,9	55,6	72,2	66,1	68,7	66,7	64,7
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir eine gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Kollegen(innen) und Vorgesetzten	1	-	33,3	11,1	6,8	12,5	46,7	23,5
	2	-	16,7	11,1	20,3	12,5	26,7	17,6
	3	100	50	77,8	72,9	75	26,7	58,8
Viel wichtiger als Fortbildung wäre mir ein funktionstüchtiges Informationswesen innerhalb der Pro Senectute	1	9,1	27,8	5,6	17	37,5	13,3	11,8
	2	-	16,7	11,1	22	12,5	26,7	17,6
	3	90,9	55,6	83,3	61	50	60	70,6
Nichts davon, sondern Fortbildung sollte einen Beitrag zur Lösung der angeschnittenen Probleme leisten	1	18,2	5,6	22,2	8,5	6,3	13,3	11,8
	3	81,8	94,4	77,8	91,5	93,8	86,7	88,2

Tabelle 16: Frage: "Warum glauben Sie, dass Ihre berufliche Fortbildung nichts zur Verbesserung Ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen könnte?"
(Mehrfachnennungen)

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Weil Arbeitszufriedenheit und Fortbildung nichts miteinander zu tun haben	-	22,2	44,4	6,8	6,3	13,3	23,5
Weil für mich die Arbeitszufriedenheit von anderen Faktoren abhängig ist (z.B. zwischenmenschliche Beziehungen, strukturelle, organisatorische, institutionelle Bedingungen)	-	27,8	5,6	5,1	18,8	13,3	23,5

Tabelle 17: Frage: "Glauben Sie, dass Ihre berufliche Fortbildung etwas zur Verbesserung Ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen könnte?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ja	100	61	55,6	84,6	81,2	73,3	58,8
Nein	-	39	44,4	12	18,8	26,7	41,2
Weiss nicht	-	-	-	3,4	-	-	-
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 18: Frage: "Haben Sie gegenwärtig die Möglichkeit, die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie bei Ihrer Arbeit brauchen, noch zu vervollständigen, zu vertiefen?" (Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Es gibt überhaupt keine Möglichkeiten	-	11,1	5,6	3,4	-	-	-
Es gibt zu wenig Plätze	-	-	-	-	-	-	17,6
Ich habe selber keine Zeit dazu	36,4	11,1	33,3	13,6	6,3	86,7	17,6
Das Angebot ist zu schlecht	27,3	16,7	27,8	22	18,8	6,7	29,4
Keiner kann die Kosten tragen	-	5,6	5,6	3,4	-	-	-
Der Durchführungsort der Veranstaltungen liegt ungünstig	-	-	27,8	15,3	6,3	-	11,8
Anderer Grund	45,5	27,8	27,8	28,8	37,5	46,7	47,1

Tabelle 19: Frage: "Sind Sie mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot zufrieden?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1 n= 11 =100 % in %	2 n= 18 =100 % in %	3 n= 18 =100 % in %	4 n= 59 =100 % in %	5 n= 16 =100 % in %	6 n= 15 =100 % in %	7 n= 17 =100 % in %
Ja	36,4	55,6	22,2	22	43,7	13,3	23,5
Nein	54,5	33,5	50	66	50	86,7	35,3
Weiss nicht	9,1	11,1	27,8	12	6,3	-	41,2
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 20: Frage: "Warum sind Sie mit dem vorhandenen Fortbildungsangebot nicht zufrieden?"
(Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Es ist zu wenig arbeits- bzw. tätigkeitspezifisch	45,5	33,3	50	56	37,5	60	29,4
Die Auswahl ist zu klein	18,2	11,1	16,7	30,5	6,3	33,3	5,9
Es ist zu gross, um richtig auswählen zu können	-	-	5,6	-	6,3	33,3	5,9
Es gibt zu wenig konkrete Information über die Qualität des Angebots	9,1	5,6	5,6	10,2	12,5	13,3	5,9
Es ist zu stark spezialisiert, zu wenig allgemein	9,1	-	-	-	-	-	-
Es ist zu wenig praxisbezogen, zu theoretisch	-	-	11,1	5,1	12,5	-	-

Tabelle 21: Frage: "Was hält Sie davon ab, bzw. hat Sie davon abgehalten, vermehrt Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen?"
(Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Ständige Arbeitsüberlastung	45,5	39	44,4	50,8	43,8	86,7	11,8
Kein Interesse	-	5,6	5,6	10,2	6,3	-	5,9
Zur grosser Aufwand mit kleinem Ertrag	-	5,6	22,2	1,7	-	-	-
Mangelhaftes Fortbildungsangebot	27,3	27,8	11,1	20,3	31,3	13,3	17,6
Unkenntnis des bestehenden Fortbildungsangebots	-	22,2	-	32,2	25	26,7	29,4
Man kann eigentlich nichts dazulernen, über das hinaus was man schon an Fähigkeiten als Persönlichkeit mitbringt	-	27,8	-	-	-	-	-
Ort der Veranstaltungen ungünstig	-	-	33,3	18,6	12,5	-	41,2
Zeitpunkt der Veranstaltungen ungünstig	-	5,6	11,1	12	12,5	86,7	29,4
Kursleitung zu wenig qualifiziert	-	-	-	1,7	-	-	-
Ungünstige Kostenverteilung	9,1	-	11,1	6,8	-	-	17,6
Schlechte Organisation der Veranstaltungen	-	-	-	-	-	-	-
Andere Gründe: Zeitmangel; persönliche; familiäre Gründe; keine verbindliche Regelung über Fortbildungsansprüche	45,5	72,2	61,1	57,6	56,3	93,3	52,9

Tabelle 23: Frage: "Sie wissen, es gibt viele Möglichkeiten, sich fort- oder weiterzubilden: durch Bücher, Kurse, Fernsehen, Radio, Gespräche, Filme, Seminaren, Tagungen usw.. Wenn Sie sich's Überlegen, haben Sie sich in den letzten zwei Jahren irgendwie fort- oder weitergebildet?" (Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
<u>Informell durch:</u>							
Fachbücher	100	77,8	77,8	62,7	75	53,5	64,7
Zeitschriften	81,8	88,9	77,8	91,5	93,8	86,7	88,2
Fernsehen	-	-	11,1	8,5	6,3	13,3	-
Radio	9,1	-	5,6	6,8	-	-	5,9
Reisen	36,4	5,6	-	-	-	-	-
Eigene Arbeiten (Forschungen, Versuche)	36,4	11,1	27,8	10,2	6,3	-	11,8
Andere	9,1	-	16,7	5,1	-	-	-
<u>Formell durch/ani:</u>							
Universität, Volkshochschule Schule für Sozialarbeit für Erwachsenenbildung, SVEB/FSEA; SWED; SKAV; KV; Gewerbeschule; VSA	36,4	39	33,3	28,8	18,8	20	17,6
Mitarbeitertagungen	54,5	16,7	66,7	71,2	62,5	53,3	17,6
Tagungen, Kongresse	54,5	27,8	22,2	28,8	25	33,3	41,2
Berufsverband (z.B. SBS)	9,1	-	11,1	10,2	6,3	6,7	5,9
Fernsehen/Radio (z.B. Telekurse)	-	-	5,6	-	-	6,7	5,9
Kirche	-	-	11,1	-	-	-	-
Selbsterfahrung	-	27,8	16,7	10,2	25	-	35,3
Gruppendynamische Veranstaltungen	-	22,2	16,7	8,5	6,3	13,3	23,5
Studienreisen	27,3	5,6	-	1,7	-	-	-
Kurse, Seminare	27,3	27,8	27,8	37,3	37,5	13,3	52,9
Andere	27,3	39	22,2	34	43,8	46,7	41,2

Tabelle 24: Frage: "Welches waren die thematischen Schwerpunkte der von Ihnen (in den letzten zwei Jahren) besuchten Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen?"
(Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Persönlichkeitsbildung und -entwicklung (persönliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten; Selbsterfahrung; Gruppendynamik)	18,2	33,3	27,8	25,4	25	20	58,8
Berufs-, praxisbezogene Beratung, Unterstützung und Anleitung (reflektierendes Denken über berufsspezifisches Handeln)	-	16,7	16,7	22	31,3	-	11,8
Vermittlung von "Wissensstoff" (Anhören und Kennenlernen von theoretischen Erkenntnissen)	100	83,3	66,7	84,7	81,3	86,7	88,2
Kontakte, Gespräche, Vergleiche mit benachbarten Berufsfeldern und -gruppen	54,5	33,3	55,6	44	31,3	20	58,8
Andere: Sprachkurs; Vorträge über persönliche Hobby-, Interessengebiete	27,3	16,7	33,3	13,6	25	60	11,8

Tabelle 25: Frage: "Was hat Ihnen die Teilnahme an den von Ihnen besuchten Fort- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen genutzt (gebracht)?"
(Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Zertifikatserwerb	9,1	5,6	-	3,4	-	-	5,9
Berufliches Weiterkommen	-	-	-	-	-	-	11,8
Freunde und Bekannte gewonnen	63,6	44,4	38,9	39	12,5	-	23,5
Erholung und Anregung für eigene Ideen bekommen	54,5	77,8	66,7	66	37,5	60	52,9
Erfahrungsaustausch	63,6	55,6	88,9	69,5	50	40	82,4
Persönlichkeitsbildung	36,4	55,6	55,6	54,2	62,5	60	41,2
Brauchbares Wissen für die Praxis	81,8	66,7	77,8	73	75	46,7	76,5
Überhaupt nichts	9,1	-	-	1,7	6,3	6,7	5,9
Anderes	63,6	61,1	50	50,8	37,5	13,3	35,3

Tabelle 26: Frage: "Warum glauben Sie, dass Ihre berufliche Fortbildung noch etwas zur Verbesserung Ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen könnte?"
(Mehrfachnennungen)

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Ich verspreche mir einen Gewinn an fachlicher und persönlicher Sicherheit	72,7	50	55,6	67,8	50	40	29,4
Ich hoffe damit weiterhin à jour zu bleiben	81,8	44,4	16,7	49,2	43,8	46,7	23,5
Ich verspreche mir eine Steigerung der Arbeitseffizienz	36,4	27,8	16,7	30,5	6,3	13,3	17,6
Ich würde mich dann noch weniger isoliert fühlen und hätte mehr Kontakt mit andern	9,1	16,7	27,8	22	12,5	33,3	5,9
Ich würde dann noch mehr für meine Arbeit "motiviert"	-	16,7	16,7	37,3	43,8	13,3	47,1
Ich hätte damit noch mehr Möglichkeiten, mich selber zu bestätigen	9,1	-	5,6	8,5	12,5	-	-

Tabelle 27: Frage: "Finden Sie Ihre Arbeit so belastend, dass es Ihnen schwerfällt, sich in der arbeitsfreien Zeit beruflich fortzubilden?"

Stellungnahme	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Trifft genau zu	54,5	44,4	44,4	59,3	43,7	86,6	70,6
Trifft mit Vorbehalt zu	18,2	27,8	22,2	25,4	37,4	6,7	-
Trifft nur in geringem Masse zu	27,3	16,7	16,7	13,6	6,3	6,7	17,6
Trifft überhaupt nicht zu	-	11,1	16,7	1,7	6,3	-	11,8
Keine Antwort	-	-	-	-	6,3	-	-

Tabelle 29: Frage: "Wieviel Zeit können Sie durchschnittlich während der Arbeitszeit für Ihre informelle Fortbildung (Lesen, Studium von Fachliteratur, Filme, Fernsehsendungen, Radio usw.) in der Woche investieren?"

Aussage	Gruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
	n= 11	n= 18	n= 18	n= 59	n= 16	n= 15	n= 17
	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %	=100 %
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
0 bis 1 h in der Woche	54,5	50	77,8	67,8	56,2	93,3	58,8
2 bis 5 h in der Woche	45,5	44,4	22,2	30,5	43,8	6,7	41,2
Mehr als 6 h in der Woche	-	-	-	-	-	-	-
Keine Angabe	-	5,6	-	1,7	-	-	-

Tabelle 31: Frage: "Sagen Sie jetzt bitte, in welchen der folgenden Gebiete Sie sich wie stark fortbilden möchten."

Legende: 1 = Ich möchte meine Kenntnisse in diesem Gebiet auffrischen
 2 = Ich möchte mir in diesem Gebiet neue Kenntnisse aneignen
 3 = Ich möchte mir in diesem Gebiet Spezialwissen aneignen
 4 = Ich möchte dieses Spezialgebiet beherrschen
 9 = Keine Angaben

(Mehrfachnennungen)

Gebiet	Stellungs- nahme	Gruppe						
		1	2	3	4	5	6	7
		n= 11 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 18 =100 % in %	n= 59 =100 % in %	n= 16 =100 % in %	n= 15 =100 % in %	n= 17 =100 % in %
Geduld, Ausdauer, Durchhaltevermögen	1	-	-	-	5,1	6,3	-	5,9
	2	-	-	-	1,7	6,3	6,7	-
	3	-	-	-	3,4	-	-	-
	4	-	-	-	-	6,3	-	5,9
	9	100	100	100	84,7	81,3	86,7	88,2
Einfühlungsvermögen, individualisieren kön- nen, differenzieren können	1	-	-	11,1	12	12,5	6,7	11,8
	2	9,1	-	11,1	12	12,5	6,7	-
	3	-	-	-	12	12,5	-	5,9
	4	-	5,6	-	-	-	-	17,6
	9	90,9	94,4	77,8	53,8	31,3	80	58,8
Anpassungsfähigkeit, - vermögen	1	-	-	5,6	5	-	-	11,8
	2	-	5,6	-	3,4	-	6,7	-
	3	-	-	-	3,4	6,3	-	-
	4	-	-	-	-	-	6,7	-
	9	90,9	94,4	94,4	73	68,8	86,7	82,4
Kooperationsfähigkeit	1	-	5,6	11,1	15,3	-	-	11,8
	2	18,2	22,2	5,6	18,6	31,3	-	5,9
	3	-	5,6	-	8,5	6,3	-	5,9
	4	-	-	-	-	6,3	6,7	17,6
	9	81,8	66,7	83,3	47,5	37,5	93,3	47,1
Gesprächstechnik, Rhetorik, Verhandlungsgeschick	1	27,3	5,6	11,1	13,6	18,8	20	-
	2	45,5	11,1	44,4	35,6	-	53,3	29,4
	3	9,1	22,2	11,1	17	25	-	11,8
	4	-	11,1	-	1,7	6,3	-	5,9
	9	18,2	50	33,3	28,7	50	26,7	47,1
Gesprächsführung mit einzelnen	1	9,1	-	22,2	23,7	18,8	13,3	11,8
	2	18,2	22,2	27,8	30,5	12,5	26,7	17,6
	3	9,1	-	5,6	10,2	25	-	11,8
	4	-	5,5	-	-	-	-	5,9
	9	63,6	72,2	44,4	30,5	31,3	60	52,9
Gesprächsführung mit Gruppen	1	9,1	-	16,7	13,6	6,3	20	11,8
	2	18,2	22,2	22,2	37,3	18,8	33,3	41,2
	3	9,1	-	5,6	5,1	6,3	-	5,9
	4	-	-	-	1,7	-	-	5,9
	9	63,6	77,8	55,6	40,7	62,5	33,3	35,3
Gruppenarbeit, gruppen- dynamische Kenntnisse, Fähigkeiten	1	9,1	-	-	5,1	-	6,7	5,9
	2	9,1	22,2	16,7	35,6	25	26,7	41,2
	3	-	-	16,7	13,6	6,3	-	-
	4	-	5,6	5,6	1,7	-	6,7	-
	9	81,8	72,2	61,1	44,1	62,5	46,7	52,9

Gesetzeskenntnisse, juristische Kenntnisse	1	18,2	-	16,7	18,6	18,8	20	-
	2	18,2	-	22,2	23,7	37,5	13,3	11,8
	3	-	-	16,7	8,5	6,3	13,3	5,9
	4	-	-	5,6	1,7	-	-	-
	9	63,6	94,4	38,9	37,3	37,5	46,7	82,4
Journalistische Fähigkeiten, Befähigung zur Redaktion	1	18,2	11,1	5,6	5,1	-	-	17,6
	2	36,4	16,7	22,2	8,5	-	20	23,5
	3	-	-	5,6	5,1	-	-	5,9
	4	-	5,6	5,6	-	-	-	-
	9	45,5	66,7	61,1	71,2	87,5	73,3	52,9
Kaufmännische, verwaltungstechnische Fähigkeiten	1	9,1	5,6	22,2	17	6,3	13,3	11,8
	2	18,2	11,1	5,6	10,2	-	6,7	11,8
	3	-	11,1	5,6	-	-	-	-
	4	-	-	-	-	-	-	-
	9	72,7	72,2	66,7	52,4	50	66,7	76,5
Gerontologische Kenntnisse (med., psychiatr., psycholog., gerontologische etc.)	1	9,1	5,6	5,6	8,5	-	-	11,8
	2	18,2	39	38,9	52,5	37,5	33,3	17,6
	3	27,3	22,2	5,6	22	25	26,7	47,1
	4	-	5,6	11,1	6,8	6,3	13,3	-
	9	45,5	27,8	38,9	10,2	31,3	20	23,5
Organisatorisch-planerische Fähigkeiten und Fertigkeiten	1	9,1	-	11,1	10,2	6,3	13,3	17,6
	2	36,4	33,3	22,2	28,8	12,5	13,3	11,8
	3	-	16,7	5,6	5,1	6,3	-	-
	4	-	5,6	-	1,7	-	6,7	5,9
	9	54,5	44,4	61,1	47,5	68,8	66,7	52,9
Arbeitsmethodik, -technik	1	18,2	16,7	5,6	15,3	6,3	13,3	17,6
	2	36,4	27,8	5,6	25,4	25	26,7	5,9
	3	-	11,1	-	3,4	6,3	-	-
	4	-	11,1	-	1,7	-	6,7	11,8
	9	45,5	33,3	88,9	49,2	43,8	46,7	58,8
Delegieren können	1	-	-	5,6	-	-	-	-
	2	9,1	5,1	-	-	-	-	-
	3	-	-	-	-	-	-	-
	4	-	-	-	-	-	-	-
	9	90,9	94,4	94,4	98,3	100	100	100
Kombinationsfähigkeit	1	-	-	5,6	-	-	-	-
	2	-	5,6	-	-	-	-	5,9
	3	-	-	-	1,7	-	-	5,9
	4	-	-	-	-	-	-	5,9
	9	100	94,4	94,4	96,6	93,8	100	82,4
Physische und psychische Belastbarkeit	1	-	-	11,1	6,8	18,8	6,7	-
	2	9,1	-	-	13,6	12,5	26,7	5,9
	3	-	-	5,6	1,7	6,3	-	-
	4	-	5,6	-	1,7	-	-	-
	9	90,9	94,4	83,3	71,2	56,3	60	88,2
Frustrationstoleranz	1	-	-	-	8,5	12,5	6,7	5,9
	2	9,1	5,6	5,6	23,7	12,5	20	11,8
	3	-	5,6	-	6,8	18,8	-	-
	4	-	-	-	3,4	-	-	11,8
	9	90,9	88,8	94,4	52,5	43,8	73,3	70,6

Rollendistanz	1	-	-	5,6	10,2	18,8	13,3	11,8
	2	9,1	5,6	11,1	25,4	18,8	13,3	5,9
	3	-	5,6	-	8,5	12,5	-	5,9
	4	-	-	-	1,7	-	6,7	5,9
	9	90,9	88,8	83,3	47,5	43,8	60	70,6
Entschlusskraft	1	-	-	-	-	6,3	-	-
	2	-	5,6	5,6	6,8	6,3	-	11,8
	3	-	-	-	-	-	6,7	-
	4	-	5,6	-	-	-	-	5,9
	9	100	88,8	94,4	89,8	87,5	93,3	76,5
Kritikfähigkeit	1	18,2	-	-	5,1	6,3	-	-
	2	-	5,6	11	3,4	6,3	13,3	5,9
	3	-	-	-	-	-	6,7	-
	4	-	-	-	-	-	-	11,8
	9	81,8	94,4	89	91,5	87,5	80	76,5
Fähigkeit, in Konflikten zu vermitteln und Konflikte auszutragen und zu lösen	1	-	-	11,1	6,8	6,3	6,7	-
	2	9,1	16,7	11,1	30,5	31,3	20	11,8
	3	-	5,6	5,6	10,2	6,3	20	-
	4	-	5,5	-	3,4	6,3	-	5,9
	9	90,9	72,2	72,2	47,5	50	53,3	82,4
Problemlösungsfähigkeit	1	9,1	-	-	-	6,3	-	-
	2	-	11	5,6	8,5	-	26,7	-
	3	-	-	-	1,7	-	-	5,9
	4	-	-	-	-	-	-	5,9
	9	90,9	89	94,4	89,8	93,8	73,3	88,2
Selbstkontrolle, Selbstkritik, Selbsterfahrung	1	-	5,6	-	12	6,3	-	5,9
	2	18,2	11,1	22,2	39	18,8	33,3	17,6
	3	-	5,6	-	12	12,5	-	-
	4	-	5,6	-	1,7	-	6,7	23,5
	9	81,8	72,2	77,8	35,4	56,3	53,3	52,9
Innovationsbereitschaft, Kreativität, Risikobereitschaft	1	-	5,6	5,6	3,4	6,3	-	11,8
	2	18,2	5,6	-	6,8	6,3	26,7	11,8
	3	-	5,6	-	-	-	6,7	-
	4	-	5,6	5,6	3,4	-	6,7	5,9
	9	81,8	72,8	88,8	81,4	81,3	59,1	41,2
Kenntnis der Methoden der Sozial-, Altersarbeit (case work, Gemeinwesenarbeit, Gruppenarbeit etc.) und Entwicklung	1	-	5,6	5,6	20,3	31,3	20	-
	2	18,2	22,2	27,8	39	31,3	20	29,4
	3	-	11,1	5,6	10,2	12,5	6,7	-
	4	-	5,6	-	1,7	-	-	11,8
	9	81,8	55,6	61,1	28,8	25	53,3	52,9
Betriebs-, Personal- führung	1	9,1	11,1	-	-	-	-	-
	2	63,6	16,7	5,6	6,8	-	26,7	11,8
	3	9,1	11,1	11,1	3,4	6,3	6,7	-
	4	-	11,1	-	-	-	-	-
	9	18,2	50	83,3	89,8	93,7	66,6	88,2
Durchsetzungsvermögen	1	9,1	-	5,6	8,5	6,3	6,7	5,9
	2	18,2	11	-	3,4	6,3	-	5,9
	3	-	-	16,7	5,1	12,5	-	5,9
	4	-	-	-	1,7	-	-	5,9
	9	72,7	89	77,8	76,3	68,8	86,7	64,7

Vertrauen herstellen	1	-	-	-	3,4	6,3	6,7	5,9
	2	-	-	-	3,4	6,3	-	-
	3	-	-	5,6	-	6,3	-	-
	4	-	-	-	-	-	-	5,9
	9	100	100	94,4	84,7	62,5	93,3	88,2
Institutionenkenntnis	1	9,1	-	-	13,6	12,5	-	11,8
	2	-	22,2	16,7	10,2	31,3	20	29,4
	3	-	-	5,6	6,8	-	13,3	-
	4	-	11,1	-	-	-	-	5,9
	9	90,9	66,7	77,8	64,4	31,3	66,7	52,9
Kontaktfähigkeit	1	-	5,6	-	1,7	6,3	13,3	-
	2	-	-	-	3,4	-	-	5,9
	3	-	-	-	3,4	-	-	-
	4	-	-	-	-	-	-	5,9
	9	100	94,4	100	86,4	93,8	86,7	82,4
Psychologie allgemein	1	9,1	5,6	-	8,5	18,8	20	5,9
	2	-	27,8	22,2	17	25	33,3	23,5
	3	-	11	-	1,7	-	-	5,9
	4	-	-	-	1,7	-	-	5,9
	9	90,9	55,6	77,8	64,3	56,3	46,7	52,9
Didaktik, Methodik der Erwachsenenbildung	1	-	-	-	3,4	-	-	-
	2	-	5,6	-	3,4	-	-	29,4
	3	-	-	-	-	-	-	5,9
	4	-	5,6	-	-	-	-	-
	9	100	88,8	100	93,2	100	100	64,7
Andere	1	-	-	-	3,4	-	-	-
	2	9,1	16,7	5,6	22	12,5	6,7	52,9
	3	-	-	-	1,7	-	6,7	5,9
	4	-	-	-	-	-	-	5,9
	9	90,9	83,3	94,4	72,9	87,5	86,6	35,3

4. DESKRIPTIV-ANALYTISCHER TEIL:

PROFESSIONALISIERUNGSGRAD DER SOZIALARBEITER IN DER OFFENEN ALTERSARBEIT/-HILFE AUF DER WISSENS- UND QUALIFIKATIONS- DIMENSION

In diesem Teil kommen wir auf unsere eingangs formulierte Hauptfragestellung zurück und sind in Kenntnis der Umfrageergebnisse in der Lage, einen Antwortversuch zusammenzufassen.

Wie Hinweise auf die Literatur der Professions- und Professionalisierungsforschung zu zeigen vermochten, spielen Systematisierungs- und Spezialisierungsgrad, fachwissenschaftliche Fundierung der Berufstätigkeit, eine qualifizierte und qualifizierende Aus- und Fortbildung sowie die berufseigene Theoriebildung zur Erklärung und Reflexion der bzw. über Gründe und Ursachen spezifischer Probleme und deren Lösung, vor allem für die "Verwissenschaftlichung", eine bedeutende Rolle. (vgl. u.a. Daheim, Hesse, Kairat)

Dem Wissen und den Fähigkeiten räumt Hartmann für die Bestimmung des Fixpunktes: "noch Beruf oder schon Profession" eine zentrale Bedeutung ein. Er bezeichnet deshalb die Wissens- und Qualifikationsdimension auch als "funktionale Dimension" der Analyse. (vgl. 1972, 38)

Von mehreren Autoren wird zudem Professionalisierung vor allem als Bestreben einer Berufsgruppe definiert, die für die Berufsausübung wesentlichen Kompetenzen, wissenschaftlichen Qualifikationen in einer qualifizierten, langdauernden Ausbildung zu erwerben, die auf einer breit angelegten, tiefgreifenden fachwissenschaftlichen Basis beruht und fortlaufend weiter systematisiert, objektiviert und zu einer eigentlichen Berufstheorie ausgebaut wird.

Nach Daheim ist die "Verwissenschaftlichung" im direkten Zusam-

menhang mit der "Systematisierung des Wissens" zu sehen, die die wesentlichste Grundlage professionalen Handelns bildet, (vgl. 1969, 365). "Systematisierung des Wissens" besteht nach Hartmann: (1) In der Kombination vereinzelter Wissensstoffe zu Vorgehensweisen bei der Aufgabenbewältigung für die ganze Berufsgruppe, die mehr als eine einfache Musterbildung abgeben; (2) in der Herausbildung von Wissenszusammenhängen und Problemlösungsstrategien, die nicht nur technisch sind, d.h. von Zweck-/Mittel-Ueberlegungen oder einem ausschliesslichen Utilitaritätsdenken der Effizienz abhängig gemacht werden, sondern auch Erklärung der und Reflexion über Gründe und Ursachen einer professionalen Problemstellung und -lösung, Legitimation und autonome Gestaltung des professionalen Entscheidungs- und Handlungsspielraumes ermöglichen; (3) nicht nur in der direkten Anwendung eines Fertigungswissens, sondern auch in der Kombination von Wissensstoffen im Bereich von Führung, Leitung, Ausbildung und Verwaltung; und (4) im Vergleich zum formalen Wissen im relativ bedeutsameren sogenannten Erfahrungswissen. (vgl. a.a.O., 41)

Wie kann nun dieser Sachverhalt in bezug auf die Situation der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe beschrieben werden? Diese Frage zu beantworten, ist die Absicht des Folgenden.

Wenden wir uns zuerst der Ausbildung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe zu. Sie lässt sich formal in zwei Bereiche aufteilen: in die schulische bzw. berufliche Vorbildung und die Ausbildung zum Sozialarbeiter. Informell folgt darauf die Ausbildung "on the job". Eine spezifische, tätigkeitsfeldbezogene Ausbildung von Sozialarbeitern mit dem Schwerpunkt "alte Menschen" existiert - wie beim beruflichen Ausbildungssystem sonst üblich - nicht.

Im Unterschied zu Professionen, die potentielle Anwärter nur aus entsprechend akademisch Gebildeten rekrutieren, lassen die Wei-

sungen des Bundesamtes für Sozialversicherung bezüglich der Anstellung von Personal für Beratungs- und Betreuungsaufgaben in der offenen Altersarbeit/-hilfe soviel Spielraum offen, dass sich praktisch jede berufliche Vor-, Ausbildung einordnen lässt. (vgl. Kreisschreiben des Bundesamtes für Sozialversicherung 1978, 8) Beispiele von Neuanstellungen belegen diesen Sachverhalt in der Praxis. Wenn belegt werden kann, dass der prozentuale Anteil sozialberatender Aktivitäten "nur" soviel oder ebensoviel ausmacht wie die "generellen Aufgaben" im Dienste Älterer und alter Menschen, ist es zulässig, auch nicht-diplomierte Sozialarbeiter zu engagieren.

Da zudem diese Weisungen erst mit dem 1.1.1979 in Kraft getreten sind, ist denn auch das Spektrum der beruflichen Vorbildungen von sozialberatend tätigen Mitarbeitern der Pro Senectute entsprechend weit. (vgl. dazu Tabelle 1, S. 131 sowie das Pro Senectute-Personaletat)

Im Vergleich mit Professionsangehörigen weisen demnach Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe einen unterschiedlichen primären formalen Bildungsstatus auf. Sie zeichnen sich weder durch eine einheitliche schulische bzw. berufliche noch durch eine akademische Vorbildung aus. Von den befragten, sozialberatend tätigen Mitarbeitern der Pro Senectute (Datengruppe 3 - 6) verfügen lediglich 58,8 % über ein Diplom einer Schule für Soziale Arbeit.

Somit steht auch fest, dass in vielen Fällen eine bestimmte Ausgangsqualifikation für eine Beschäftigung in der Altersarbeit/-hilfe keine notwendige Voraussetzung war bzw. ist. Vielmehr war und ist es möglich, dass bestimmte Positionen in diesem Bereich ohne Qualifikationen erreicht werden konnten bzw. können. Parallelen finden wir dazu auch im Bereich der geschlossenen Altershilfe (z.B. Heimleitung).

Im weiteren ergab eine Sichtung der Personalakten unseres Samples, dass niemand bereits vor seinem Stellenantritt über "Erfahrungen im Bereich der Altersarbeit/-hilfe" verfügte.

In Kenntnis dieser Ergebnisse ist u.E. der Schluss zulässig - zumindest für knapp die Hälfte der Pro Senectute-Mitarbeiter -, dass es sich beim Beruf "Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe" tendenziell um einen sozialen Aufstiegsberuf handelt. (vgl. Datengruppen 3 - 6)

Auf eine detaillierte Darstellung der Grundausbildung von Sozialarbeitern an schweizerischen Schulen für Soziale Arbeit kann hier verzichtet werden. Sie darf als im wesentlichen bekannt vorausgesetzt werden, existieren doch "Minimalanforderungen für die Ausbildung von Sozialarbeitern in der Schweiz" (vgl. Schweiz. Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit, SASSA, 1979).

In bezug auf die Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe ist es aber entscheidend, festzuhalten, dass Absolventen mit dem prospektiven Tätigkeitsgebiet "Altersarbeit/-hilfe" keine Sonderstellung einnehmen. Es zeigt sich, dass man Schulen für Soziale Arbeit - mit Ausnahme einiger, primär auf private Initiative engagierter Einzelpersonen zurückzuführender Aktivitäten - Altersfragen und die Auseinandersetzung mit dieser Problematik eher vernachlässigt. Sozialarbeiter der offenen Altersarbeit/-hilfe teilen das "Berufswissen", sofern man es so bezeichnen will, mit den übrigen Sozialarbeitern und haben keine Gelegenheit, sich während der Ausbildung zu spezialisieren. Da exklusives Berufswissen aber Vorbedingung ist für den Aufbau einer professionalen, fachkompetenten Expertenstellung bzw. einer eigenen Berufstheoriebildung, mangelt es den Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe bereits an wesentlichen Voraussetzungen dafür.

Die Altersarbeit/-hilfe" ist eine verhältnismässig neue Aufgabe

für Sozialarbeiter und stellt heute noch eine Ausnahme dar. Der Beruf "Altersarbeiter" muss deshalb als Zweitberuf aufgefasst werden.

Die eigentliche berufsbezogene Ausbildung zum hauptberuflichen Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe erfolgt im Idealfall über zwei Wege: "on the job" (durch praktische Tätigkeit bereits im Feld der Altersarbeit/-hilfe) und "off the job" (durch den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen). In der Praxis erweist es sich aber als sinnvoll, nur von einer "informellen Weiterbildung", i.S. der Spezialisierung über die praktische Funktionsausübung, zu sprechen. Das Erlernen der neuen Funktion "Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe" und ihre praktische Ausübung fallen zusammen. Die ermittelten bescheidenen Fortbildungsmöglichkeiten mit dem Inhaltsschwerpunkt "Gerontologie, Geriatrie, Altersarbeit" usw. fallen dabei kaum ins Gewicht.

"Frischgebackene" Absolventen von Schulen für Soziale Arbeit sind gezwungen, auf die Tradition und Erfahrung der Fürsorge und Wohlfahrt (bzw. der Pro Senectute) zurückzugreifen oder sich nach dem "gesunden Menschenverstand" zu richten, was leicht zur Perpetuierung der Vorurteile über das Alter/n und zum inadäquaten Einsatz von Massnahmen sowie falschem methodischen Vorgehen führen kann.

Diese Situation, die wenig zur Förderung professionalisierter Verhaltensweisen beiträgt, wird durch folgende Umstände - nicht nur bei Pro Senectute - zusätzlich negativ beeinflusst. (vgl. dazu auch Garms 1976)

- Vielfalt und relative Diffusität des Tätigkeitsfeldes "offene Altersarbeit/-hilfe" (im Gegensatz etwa zu andern eindeutiger umschriebenen Arbeitsgebieten, wie z.B. die Jugendarbeit);
- Mangel an Orientierungsmöglichkeiten an Leitbildern qualifi-

zierter Praktiker (da diese oft fehlen oder nur über "insider" erreichbar sind);

- Psychologisch begründete Schwierigkeiten, sich - im Erleben des persönlichen Alterungsprozesses - mit älteren und alten Menschen zu identifizieren.

Es kann deshalb unserer Ansicht nach weder von einer theoriegeleiteten praktischen "Ausbildung", d.h. einer theoriegeleiteten Einführung in die Praxis des Sozialarbeiters in der offenen Altersarbeit/-hilfe noch von einer theoriegeleiteten Reflexion erlebter Praxis gesprochen werden.

Auch eine Funktions- (Stellen-)einführung und die Begleitung in Altersarbeit/-hilfe Unkundiger erfolgt (u.a. auch durch Personal-mangel und ein ungenügendes Stellvertretungswesen) lediglich in seltenen Fällen. Erfahrungsgemäss geht es beispielsweise während der Probezeit eines neuen Pro Senectute-Mitarbeiters mit sozial-beratender Funktion auch weniger darum, vorhandene Fähigkeiten zu überprüfen, als abzuklären, ob der Bewerber bereit ist, seine Arbeit im Rahmen der Pro Senectute-Aufgaben und Richtlinien zu leisten. U.E. wird ebenfalls im Rahmen der Grundausbildung von Sozialarbeitern keine genügende Vorbereitung auf die beruflichen Anforderungen der offenen Altersarbeit/-hilfe gewährleistet (wir kommen noch darauf zurück).

Als Fazit dieser Feststellungen kann gefolgert werden, dass die Ausbildung "on the job" - sofern man überhaupt den Begriff der Ausbildung in diesem Zusammenhang erwähnen darf - keine professionalen Züge aufweist. Es kann vor allem nicht von einem Konzept der geleiteten Umsetzung einer Berufstheorie in die Praxis die Rede sein, welche das Charakteristikum der Probe- oder Volontariatszeit von professionalisierter Arbeit ist. Ebenso erfüllt die Probezeit keine Selektionsfunktion, d.h. die Ueberprüfung spezifischer Qualifikationen für das Berufsfeld "Altersarbeit". Zudem

drängt sich die Frage auf, inwiefern die theoretische Grundausbildung von Sozialarbeitern überhaupt genügt, um deren Qualifizierung für das sozialgerontagogische Tätigkeitsfeld und für die Mitbehandlung der Probleme älterer und alter Menschen innerhalb anderer Aufgabenstellungen sicherzustellen.

Die theoretische Grundausbildung potentieller Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe findet in Schulen für Soziale Arbeit statt. Diejenigen Schulen, die von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit anerkannt sind, orientieren sich idealiter an Richtlinien und Minimalanforderungen für die Ausbildung von Sozialarbeitern (vgl. a.a.O.). Diese geben ihrerseits Auskunft über Richtziele, Struktur, Organisation, Aufnahmebedingungen, Dauer, Inhalte usw..

Ohne auf Einzelheiten einzugehen, kann als Fazit zur Ausbildungssituation von Sozialarbeitern mit dem prospektiven Berufsfeld "offene Altersarbeit /-hilfe" - die im Idealfall eine theoretische Grundausbildung an einer anerkannten Schule für Soziale Arbeit absolviert haben - festgestellt werden: Aus professionalisierungswissenschaftlicher Sicht weist die Grundausbildung der Sozialarbeiter durchaus professionelle Züge auf. Sie dauert entsprechend lang, erfolgt systematisiert und ist gemäss Zwecksetzung, Zielvorstellung und Umschreibung der Ausbildungsinhalte in einem allgemeinen Sinne auch berufsbezogen (vor allem was die unterschiedlichen Interventionsebenen und Methoden betrifft). Es kann deshalb auch von einem technischen Wissen gesprochen werden, das es zu vermitteln bzw. zu beherrschen gilt. Die Schulen für Soziale Arbeit leisten auch ihren Beitrag zur Allgemein- und Persönlichkeitsbildung ihrer Absolventen; die Ausbildung erfolgt aber nicht im Hochschulzusammenhang.

Aufgrund des bisher Gesagten und der Tatsache, dass die Grundausbildung nicht als Spezialausbildung für bestimmte Berufszweige

oder Interventionsmethoden konzipiert ist (vgl. dazu auch die offizielle Stellungnahme der SASSA, a.a.O., 16), muss aber mit Bezug auf den Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe gefolgert werden, dass es an einem Ausbildungskonzept und der entsprechenden formalen -struktur mangelt, die eine systematisch aufbauende, allgemeine u n d feldspezifische Grundausbildung, Berufs- bzw. Funktionseinführung sowie eine differenzierte Fort- bzw. Weiterbildung garantieren würde. Auf dem Hintergrund der professionalisierungswissenschaftlichen Forschung erscheinen die in den jeweiligen Schulungssituationen zu vermittelnden und zu erwerbenden Kenntnisse und Qualifikationen in den verschiedenen Kompetenzbereichen zu wenig funktionspezifisch, definiert und differenziert. Eine kritische Durchsicht sowie eine Auskunft der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit (vgl. Modena 1979) über bestehende Curricula der Grundausbildung von Sozialarbeitern zeigen, dass für diejenigen mit dem Berufsgebiet "Altersarbeit/-hilfe" weder die Quantität und Qualität der Ausbildungsinhalte noch die Vermittlungsstrukturen mit dem Standard eines professionalen Anspruchsniveaus verglichen werden können. Folgende Uebersicht vermag diesen Sachverhalt zu illustrieren (vgl. Modena a.a.O. und "Die Altersfragen in der Schweiz" 1979, 353):

Mitgliedschulen der SASSA/Typ	Strukturen/Inhalte
Basel	Mehrtägiges Werkseminar zum Thema Altersarbeit
Bern/Gwatt (Tagesschule)	Integrative Wochen (2-3) mit Einbezug aller Haupt- und Nebendozenten
Bern/Gwatt (Abendschule)	Ca. 25 Lektionen "Sozialarbeit mit älteren und alten Menschen", als Block im Rahmen der Kasuistik integriert
Genf	Basisinformationen
Lausanne	Basisinformationen
Luzern (Tagesschule)	Vgl. Basel, mit Einbezug von Praktikern

Luzern (Abendschule)	Einwöchiges Abschlussseminar im dritten Jahr
Ostschweizer Schule für Soziale Arbeit	Dreiwöchiges Seminar im Rahmen der Kasuistik mit Einbezug von Klienten und Praktikern (vorgängig ca. 20 Lektionen Sozialversicherungs- und allgemeine theoretische Fragen)
Solothurn	Seminare zum Thema "Alter". Zusätzlich - auch für weitere interessierte Kreise - ca. 40 Lektionen zu "Einführung in das Studium der Situation betagter Menschen" mit Einbezug von Klienten und Experten
Zürich (Tagesschule)	vgl. Basel
Zürich (Abendschule)	Ein Arbeitswochenende

Obwohl diese Auflistung nicht vollständig ist und alle diese Anstrengungen zur Mitbehandlung der Probleme Älterer und alter Menschen während der Grundausbildung zu unterstützen sind, muss den Schulen für Soziale Arbeit unterstellt werden, dass sie weder über die Art (kodifizierte Ziele und Inhalte) der Qualifizierung für das sozialgerontagogische Berufsfeld noch über den Erwerb der dafür notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen genügend Rechenschaft abgelegt haben. Die vom Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe erwarteten Sachkenntnisse im Umgang mit Älteren und Alten haben deshalb mit der spezifischen Fachkompetenz und dem Qualifikationsanforderungsprofil von professionalisierten Berufspositionen, die das vermittelte und erworbene theoretische und wissenschaftlich fundierte Wissen instrumentalisieren, d.h. auf konkrete Situationen und Einzelfälle anwenden, wenig gemein.

Der prozentual geringe Anteil feldspezifischer, berufspraktischer Inhalte auf einer wissenschaftlichen Grundlage sowie der Mangel an objektivierten, qualifizierenden und selektionierenden Momenten lässt den Schluss zu, dass das Wissen der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe nicht im selben Sinne wissen-

schaftlich und systematisiert ist wie dasjenige von Professionsangehörigen. Dies bedeutet auch, dass das feldspezifische sozialgerontologische, geriatrische, gerontopsychologische und -psychiatrische sowie gerontagogische Wissen, dessen Vermittlung und Beherrschung einer umfassenden, berufstheoretisch ausgerichteten wissenschaftlichen Basis ermangelt, unzureichend mit wissenschaftlichen Methoden reflektiert wird, d.h. beispielsweise nicht auf einer Tätigkeitsfeldanalyse fusst, ungenügend und diffus auf die berufliche Praxis von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit bezogen ist und nicht funktionsspezifisch trainiert wird.

Wenn man davon ausgehen kann, dass eine Spezifizierung der Ausbildung verbunden mit einer umfassenden Allgemeinbildung, Voraussetzung für die Professionalisierung einer Berufsposition ist, vermögen die Inhalte der Grundausbildung von Sozialarbeitern (vgl. dazu auch "Minimalanforderungen" der SASSA a.a.O., 14ff.) keine theoretische Fundierung der beruflichen Tätigkeit unserer Zielgruppe oder gar die Herausbildung einer vergleichbaren professionseigenen Theorie (i.S. der Konzeptualisierung eines "body of expert professional knowledge and skill practice", Hartmann) zu leisten. Die in den Minimalanforderungen der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit fixierten Ziele der Grundausbildung (vgl. a.a.O., 7ff.) sprechen wohl von anzustrebenden "kognitiven Kompetenzen" sowie "Handlungskompetenzen" (neben der Entwicklung der Persönlichkeit), ihr hoher Grad an Abstraktion und Generalisierbarkeit stellen aber grundsätzlich den Beitrag der Grundausbildung zum Erwerb von Qualifikationen und Kompetenzen i.S. der Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe in Frage. Im Hinblick auf diesen Adressatenkreis müsste die Grundausbildung unter dem Aspekt von Profession und Professionalisierung eine Spezifizierung und Operationalisierung von Lernzielen in verschiedenen Kompetenzbereichen vornehmen, damit sie nicht mehr nur geringfügig für ihr Berufsfeld und für die Behandlung von Problemen Älterer und Älter innerhalb der bestehenden sozialen Dienste (z.B. der Pro

Senectute) qualifiziert werden. Zudem müsste sich u.E. die Curriculumentwicklung für die Sozialarbeiterausbildung vermehrt am Stand der für Berufszweige massgebenden wissenschaftlichen Disziplinen einerseits und an ihren konkreten berufstheoriegeleiteten Anwendungssituationen und Tätigkeitsbereichen andererseits orientieren.

Für die Professionalisierung von Sozialarbeitern mit dem prospektiven Tätigkeitsgebiet "offene Altersarbeit/-hilfe", erweist es sich ebenfalls als Nachteil, dass Schulen für Soziale Arbeit nicht in der Lage sind, eine auf diese Tätigkeit ausgerichtete Forschung zu betreiben.

Schliesslich vermögen es auch - wie wir gesehen haben - die bestehenden Fortbildungsangebote nicht, den Professionalisierungsprozess zu fördern (Weiterbildungsangebote mit dem Schwerpunkt "offene Altersarbeit/-hilfe" existieren keine). Obwohl von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit postuliert, folgen auf die Grundausbildung keine Bildungsangebote, die es den berufstätigen Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe ermöglichen, Qualifikationsdefizite durch eine entsprechende Fortbildung zu kompensieren. Da diese Veranstaltungen zudem fakultativ sind und nur von einer Minderheit interessierter Kreise besucht werden, erfüllen sie auch den Anspruch einer qualifizierten Weiterausbildung nicht.

Wir kommen zum Schluss des deskriptiv-analytischen Teils und beurteilen zusammenfassend: Sozialarbeiter der offenen Altersarbeit/-hilfe sind auf der Wissens- und Qualifikationsdimension wenig professionalisiert, da weder die Grundauss- noch die Fortbildung eine ausreichende Qualifizierung für das Berufsfeld "Altersarbeit/-hilfe" und für die fachkompetente Behandlung von Problemen älterer und alter Menschen innerhalb der bestehenden sozialen Dienste gewährleisten. Zudem ist der Grad der Verwissen-

schaftlichung bzw. der wissenschaftlichen Systematisierung gering und das Qualifikationsniveau niedrig, weil weder eine spezielle Ausbildungsstruktur mit professionalem Zuschnitt vorhanden ist(bzgl. Zulassungsbedingungen, Vorbildung, Dauer, Selektion durch Examina, spezifizierte, systematisierte Ziele, Inhalte und Formen usw.) noch Bestrebungen im Gange sind, Interventionsstrategien und Methoden für die Altersarbeit/-hilfe wissenschaftlich abzustützen, noch von Versuchen der eigenen Theoriebildung, noch von Akademisierung (Etablierung einer berufsorientierten Wissenschaftsdisziplin, Studiengängen, Lizenz, Lehrstühlen usw.) gesprochen werden kann.

5. MOEGLICHKEITEN UND GRENZEN DER PROFESSIONALISIERUNG DER SOZIALARBEITER IN DER OFFENEN ALTERSARBEIT/-HILFE

Wenn wir von den Resultaten des deskriptiv-analytischen Teils ausgehen und uns abschliessend den Grenzen und Möglichkeiten der Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe zuwenden, stellen sich eingangs der Diskussion aktueller und konstruktiver Perspektiven zur Situationsverbesserung Probleme grundsätzlicher Natur, die zuerst aufgeworfen werden sollen.

Wie wir gesehen haben, sind die von der Arbeitsgemeinschaft anerkannten Schulen für Soziale Arbeit nicht in der Lage, Sozialarbeiter während der Grundausbildung zu fachkompetenten Sachverständigen in Fragen des Alters und Alterns auszubilden. Die beruflichen Kompetenzen, über die Absolventen von Schulen für Soziale Arbeit idealiter verfügen, erlauben ihnen - wenn überhaupt - nur sehr beschränkt, auch den Anforderungen ihres potentiellen Berufsfeldes gewachsen zu sein.

Ein wesentlicher Grund dafür, dass der Altersarbeit/-hilfe noch nirgends ein ihrer Bedeutung entsprechender Stellenwert eingeräumt wird, liegt im Grundausbildungsprogramm der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit, das neben der allgemeinen keine feldspezifische Spezialausbildung zulässt. (vgl. a.a.O.) Auf weitere mögliche Ursachen möchten wir nur stichwortartig hinweisen:

- Die tendenziellen Theoriedefizite und der allgemeine Mangel an fundierten Ergebnissen der gerontologischen Forschung bzw. deren Verbreitung;
- Die manifeste Unkenntnis der Auswirkung von bereits eingeleiteten alterspolitischen Massnahmen auf die Adressatengruppe innerhalb der älteren Bevölkerung;

- Die scheinbare Ungeeignetheit der Erkenntnisse der Gerontologie, Geriatrie usw. (bei denen es sich tendenziell um punktuelle Aussagen in einem relativ begrenzten Rahmen handelt) als ausreichende Basis für die Entwicklung einer adäquaten Methode wissenschaftlich begründeten sozialen Handelns;
- Die Notwendigkeit des interdisziplinären Vorgehens bei der Behandlung der Problematik der älteren und alten Menschen, die in andern Bereichen der Sozialarbeit vermutlich nicht so vordringlich ist. Eine bloße Addition des verkürzten Wissens der allgemeinen Sozialwissenschaften, angereichert mit sporadischen Aussagen über die Besonderheiten des höheren Erwachsenenalters, kann nicht als ausreichende Grundlage für die Zielentwicklung einer sozialen Intervention betrachtet werden;
- Die ungenügende Präsenz des bereits vorhandenen gerontologischen Wissens beim Ausbildungspersonal - nicht zuletzt infolge mangelhafter universitärer Ausbildung auf diesem Gebiet -, sodass eine intensive Auseinandersetzung mit dieser Problematik eher gescheut wird bzw. höchstens in einer traditionellen Art und Weise erfolgt (Einbezug im Rahmen der Kasuistik oder der Probleme von "Randgruppen");
- Die geringe Attraktivität der Altersarbeit/-hilfe, die sie als potentiell Arbeitsgebiet unter Absolventen von Schulen für Soziale Arbeit genießt. (vgl. u.a. Jahresbericht 1979 der SASSA)
Es scheint so zu sein, dass ältere und alte Menschen als prospektive Zielgruppe weit unter "lohnenderen" Adressaten mit größerem Veränderungspotential (Kinder, Jugendliche) in der Rangfolge der sozialen Intervention stehen und möglicherweise auch von den Ausbildungsinstitutionen als solche wahrgenommen werden.

Auf dem Hintergrund dieser Feststellungen kann einerseits von der realistischen Annahme ausgegangen werden, dass in Zukunft die Mehrheit der Sozialarbeiter in irgendeiner Weise mit der Problematik der alten Menschen konfrontiert (werden) wird (infolge fortschreitender ((Ueber-))Alterung der Bevölkerung und der sich im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen und sozialen Wandel, horizontaler und vertikaler Mobilität usw. verändernden Stellung Älterer und Alter). Andererseits (würde) wird trotz weiteren sozial- und alterspolitischen Massnahmen nur ein geringer Prozentsatz der Sozialarbeiter speziell mit den alten Menschen arbeiten. Somit stellen sich grundsätzliche Fragen für die längerfristige bildungspolitische Entwicklung, wie z.B.: inwieweit sollen alle So-

zialarbeiter und bis zu welchem Grad für diese Problematik ausgebildet werden, und inwieweit ist eine Spezialisierung während der Grundausbildung notwendig bzw. wo, für wieviele Sozialarbeiter und welchen sollen spezielle Kenntnisse vermittelt werden?

Bestimmt dürfte die Behandlung solcher Grundsatzfragen im Zusammenhang mit Ueberlegungen zu einer umfassenden Neukonzeptionierung der gesamten Sozialarbeiterausbildung sowie längerfristigen Entwicklungstendenzen nicht ausser Acht gelassen werden.

Eine Diskussion um eine Reform bzw. Neugestaltung der gesamten Ausbildung von Sozialarbeitern für die nächsten Jahre ist aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt in der Schweiz nicht aktuell. Es kann deshalb heute nicht das Ziel sein, eine Beantwortung der aufgeworfenen Fragen zu realisieren. Ebenso stehen zum jetzigen Zeitpunkt Modellvorstellungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, wie sie in Deutschland und den Vereinigten Staaten entwickelt (und in den letzteren auch praktiziert) werden nicht zur Diskussion.²⁵⁾

Aktuell und vordringlich scheint aber mittelfristig nicht nur auf dem Hintergrund der geleisteten Professionalisierungsanalyse, sondern vor allem auch aus der Sicht der bestehenden sozialen Dienste von Pro Senectute in der Schweiz, dass etwas zur stärkeren Professionalisierung von berufstätigen "Sozialarbeitern" in der offenen Altersarbeit/-hilfe unternommen wird. Um die ausgewiesenen Qualifikationsbedürfnisse des sozialberatend tätigen Personals zu decken, und um den hohen Qualifikationsbedarf von Pro Senectute (als monopolisiertes nationales Werk der Altersarbeit/-hilfe bzw. als grösster potentieller Arbeitgeber von Sozialarbeitern) zu sichern, müssen deshalb institutionsintern geeignete Schulungsmassnahmen getroffen werden, wenn man in der Schweiz gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen fachkompetent begegnen und sie wirksam bewältigen will.

Aufgrund dieses ausgewiesenen Problemzusammenhangs stellt sich u.E. die eingangs dieses Teils gestellte Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe (der Pro Senectute) in der Schweiz. Dabei schliessen wir uns dem Begriffsverständnis von Daheim (1969, 365) an, der unter Professionalisierung einen Prozess versteht, der auf die sukzessive "Verwissenschaftlichung" einer beruflich ausgeübten Funktion hintendiert und mit der "Systematisierung des Wissens" i.S. von Hartmann (1972, 41) einhergeht.

In bezug auf die "Professionalisierung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe in der Schweiz" erwarten wir also von einem Konzept professionaler bzw. professionalisierter Arbeit, dass es sich als Leitidee für die Verwissenschaftlichung brauchbar erweisen könnte, bzw. Elemente und Folgerungen für die Planung der organisatorischen und curricularen Vermittlungsstrukturen der Fortbildung von Pro Senectute-Sozialarbeitern abgeleitet sowie Qualifikationen in verschiedenen Kompetenzbereichen beschrieben werden können.²⁶⁾

Folgen wir dem Gedanken der "Verwissenschaftlichung der Berufspraxis der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe" und denken dabei an eine "Theorie der offenen Altersarbeit/-hilfe", die der Pro Senectute-Praxis aller sozialberatend Tätigen als gesicherte Basis zugrundegelegt werden könnte, möchten wir drei allgemeinere Überlegungen voranstellen: Grundsätzlich möchten wir die Notwendigkeit einer stärker wissenschaftsbezogenen Ausrichtung der sozialgerontagogischen Praxis unserer Zielgruppe hervorheben.

An dieser Vorstellung möchten wir auch unter Berücksichtigung der Erkenntnisse festhalten, dass sich eine berufliche Praxis, die hohe Ansprüche an die kognitive Kompetenz (Fachwissen) stellt,

dennoch nicht allein am Stand der wissenschaftlichen Theoriebildung orientieren kann (postuliert wird "Praxisnähe auf einer wissenschaftlichen Grundlage", vgl. u.a. Garms 1976), und dass berufspraktische Unsicherheiten mit zunehmender Wissenschaftsentwicklung auch multipliziert werden können.

Als drittes zu berücksichtigendes, z.T. auch erschwerendes Moment tritt hinzu, dass sich die Problemlage des Postulats der Verwissenschaftlichung durch die Berufspraxis der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe selbst konstituiert. Diese Berufspraxis ist strukturell durch das Merkmal "Interaktion mit älteren und alten Menschen" bestimmt und kann als kommunikative Tätigkeit, die in einem organisierten Zusammenhang erfolgt, bezeichnet werden. Diese Charakterisierung der beruflichen Tätigkeit von Sozialarbeitern (in der offenen Altersarbeit/-hilfe) impliziert u.E., dass eigentlich nur "praxisorientierte Wissenschaften" als Bezugs- und Orientierungsrahmen der Verwissenschaftlichung in Frage kommen.

Praxisorientierte Wissenschaftsdisziplinen, die u.a. für die Interdisziplinarität der Gerontologie konstitutiv sind, können aber ihren Gegenstand nicht so sehr wie andere Wissenschaften aus der Umwelt gesellschaftlicher Kommunikationszusammenhänge ausdifferenzieren. Aufgrund dieser Schwierigkeiten eher wissenschaftstheoretischer Natur kann angenommen werden, dass beispielsweise auch ein ausgeprägt "professionalisierter Altersarbeiter" - selbst nach lebenslangem Lernen - lediglich über ein Fachwissen ("Theorie der offenen Altersarbeit/-hilfe") verfügen kann, das zwar eine immer differenziertere Beurteilung bestimmter Problemkomplexe im Lichte verschiedener theoretischer Ansätze und Erkenntnisse zulässt, und auf dessen Grundlage auch adäquate, auf die Behandlung der Probleme von Betagten zugeschnittene Interventionsstrategien entwickelt werden könnten, dass aber nie eine annähernd so vollkommene Sicherheit über die Beschaffenheit be-

stimmter Kausalzusammenhänge und die "Methoden zu deren technologischen Beherrschung" zu vermitteln vermag, wie dies in gewissen Sparten der Naturwissenschaft der Fall ist.

In diesen Vorbemerkungen hat sich unser Verständnis der "Verwissenschaftlichung" z.T. bereits konkretisiert. Im Anschluss daran halten wir deshalb fest, was wir bzw. was wir nicht darunter verstehen möchten: Primär verwahren wir uns gegenüber der Vorstellung einer zu entwickelnden dogmatisierenden "Theorie der offenen Altersarbeit/-hilfe", die mit allgemeinverpflichtendem Wahrheitsanspruch auftritt, gleichsam "nur" scientistisch-erfahrungswissenschaftlich begründet und/oder nach technologischen Gesichtspunkten zu handhaben wäre.

Ein solches Ziel der "Verwissenschaftlichung" erscheint uns selbst wiederum aus mehreren Gründen fragwürdig und ungerechtfertigt zu sein. Eine solchermassen zu entwickelnde "Berufstheorie" müsste zunächst, da sie ja nicht wertfrei sein kann, bestimmte weltanschauliche, anthropologische und gesellschaftsphilosophische Prämissen normativ einführen. Damit würde sie u.E. einem Zielmonismus Vorschub leisten, den wir allgemein als mit Beratung und Betreuung älterer und alter Menschen unvereinbar erachten. Dazu kämen bekanntlich Hindernisse forschungsmethodologischer Art: die psychischen Prozesse, auf denen das menschliche Verhalten beruht, die Komplexität des Systems öffentlicher und privater sozialer Dienstleistungen im Rahmen offener und stationärer Einrichtungen der Altershilfe, -betreuung und -pflege, der sozialpolitische, wirtschaftliche und organisatorische Kontext, in dem sich Beratungsprozesse abspielen, sind der empirischen Erforschung nur sehr punktuell zugänglich und bedingen einen komplizierten Apparat an Forschungsinstrumenten, der aus der zu ergründenden Wirklichkeit nur das zu fassen vermag, was seiner Struktur angemessen ist. Wenn man diese Hindernisse auf die Erfordernisse einer zu entwickelnden Berufstheorie der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe hin verdichtet, besteht u.E. die Gefahr - falls die

Grenzen der Aussagekraft empirisch ermittelter Daten nicht sehr ernst genommen werden -, dass diese verkürzte Erfahrung oder blosser Addition des verkürzten Wissens der Wirklichkeit substituiert und erst noch als wissenschaftlich erwiesen ausgegeben wird.

Die Anforderungen, die an das sozialberatend tätige Personal der Pro Senectute gestellt werden, haben aber u.E. gezeigt, dass die Reflexion der praktischen Tätigkeit nur auf dem Hintergrund verschiedener interdisziplinärer Ansätze "praxisorientierter Wissenschaften" möglich ist. Diese zeichnen sich aber gerade dadurch aus, dass sie z.T. auf hinterfragbaren Eingangsvoraussetzungen aufbauen und empirisch nur punktuell begründet sein können, nie mehr als unvollständige Deutungsversuche der psychosozial-gerontologischen, geriatrischen Realität darstellen und keine letzten Gewissheiten zu vermitteln vermögen.

"Verwissenschaftlichung der Berufspraxis von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe" bedeutet deshalb für uns "Systematisierung des Wissens" über die Fortbildung von Sozialarbeitern im erwähnten Bereich, nicht aber eine, durch die Entwicklung einer "Berufstheorie" intendierte, immunisierende Dogmatizität. Damit gehen die Vorteile der traditionellen Grundausbildung an Schulen für Soziale Arbeit nicht verloren. Gleichzeitig kann aber die Qualifizierung der heutigen Sozialarbeiter für das Berufsfeld "Altersarbeit/-hilfe" und für die kompetente Behandlung von Problemen Betagter innerhalb der bestehenden sozialen Dienste von Pro Senectute in der Schweiz verbessert werden. Dem Aspekt, dass professionalisierte Berufspositionen über ein systematisches Wissen verfügen, möchten wir dementsprechend lediglich entnehmen, dass Entscheidungen über die Struktur und Inhalte der Fortbildung unserer Zielgruppe andere sein müssen, als für die Fortbildung von Sozialarbeitern mit anderen Tätigkeitsgebieten.

Mit "Verwissenschaftlichung" meinen wir aber auch nicht, dass das Modell einer "fachwissenschaftlich" orientierten Fortbildung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe nunmehr allein auf der Basis gerontologischer und geriatrischer Grundkurse - ohne Berücksichtigung des organisatorischen Gesamtzusammenhangs - generalisiert wird.

Mit der "Systematisierung des Wissens" möchten wir das Erfordernis (und die Antizipation) eines neueren Gesichtspunktes kognitiver Integration hervorheben, von dem es u.E. auch abhängt, ob die Fortbildung der Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe steigende technische und organisatorische Interdependenzen absorbieren kann.

Ein neuerer Gesichtspunkt kognitiver Integration ergibt sich u.E. aus der Typik der Ausbildung für professionelle Arbeit, die u.a. mittels "Systematisierung des Wissens" die für ein Schulungskonzept nötige Reduktion und die Beschränkung auf Vorsorge für Prämissen späteren Verhaltens zu leisten versucht. (vgl. dazu Luhmann/Schorr 1976) "Verwissenschaftlichung der Berufspraxis von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe" mittels der Fortbildung würde demzufolge bedeuten, dass eine solche Fortbildung nicht nur im Funktionszusammenhang zu erfolgen hätte, der die Grundeinstellung der Ranggleichheit über Altersgrenzen und sehr heterogene Vorbildungs-, Berufs- und Karriereschicksale hinweg fördert, sondern dass bereits in die durch ein Fortbildungskonzept zu ordnende Prozess- und Inhalts-Struktur wesentliche Überlegungen zur Reduktion berufspraktischer und wissenschaftsbezogener Komplexität einfließen müssten.

Schliesslich bedeutet u.E. "Verwissenschaftlichung" bzw. "Systematisierung des Wissens" bezogen auf die Fortbildung unserer Zielsetzung auch, dass man bei der Planung und Entwicklung der Organisation und inneren Gestaltung von Vermittlungsstrukturen zur Qua-

lifikations- und Kompetenzerwerbung der Problematik des "Theorie-Praxis-Bezugs" genügend Beachtung schenkt. Man darf sich nicht mehr mit der Vermittlung feldspezifischer, aufgabenorientierter Kenntnisse und einer davon weitgehend abgetrennten, verselbständigten und theorieungeleiteten Praxis der offenen Altersarbeit/-hilfe begnügen. Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe müssten im Wechsel zwischen berufspraktischer Erfahrung und dem Lernen aus bzw. der theoriegeleiteten Reflexion über diese Erfahrung zur Einsicht in die besonderen Probleme ihrer Berufstätigkeit und -rolle, d.h. zur Aneignung der wichtigsten erforderlichen Kompetenzen (arbeitstechnische, theoretisch-reflexive und persönlichkeitsbezogene) geführt werden.²⁷⁾

Und endlich müsste eine Fortbildungskonzeption mit intendierter Zielrichtung "Verwissenschaftlichung" bzw. "Systematisierung des Wissens" auf einer Analyse des Aufgaben- und Tätigkeitsfeldes sowie der Ermittlung von Bedürfnissen und aktuellen Problemstellungen aufbauen können, da bislang nicht von einer "Theorie der offenen Altersarbeit/-hilfe" (Berufstheorie i.S. der Professionssoziologie) ausgegangen werden kann.

Nur so können u.E. längerfristig - in Kombination mit aufgearbeiteten Erkenntnissen der interdisziplinären Forschung zu Problem- und Fragestellungen des Alters bzw. Alterns - ausreichende Grundlagen für die Entwicklung adäquater Methoden wissenschaftlich fundierten, sozialen Handelns von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe, für die Zielentwicklung und deren Legitimation geschaffen werden.

Wir kommen zum Schluss und formulieren nachfolgend thesenförmig Folgerungen für ein zu entwickelndes Fortbildungskonzept der Pro Senectute, von dem auch unsere Zielgruppe erfasst werden soll.

Diese Thesen basieren auf dem von uns referierten Konzept einer

Professionalisierungsanalyse, den dabei gemachten Einschränkungen und den vorgenannten Ueberlegungen. Sie werden deshalb lediglich als Empfehlungen aufgefasst.

Wir beschliessen die vorliegende Arbeit mit der Beschreibung von Qualifikationen von sozialberatend tätigen Personen der Pro Sene-nectute, die diese in verschiedenen Kompetenzbereichen besitzen müssen, wenn sie selbst etwas zu einer stärkeren Professionalisierung ihres Berufsfeldes beitragen wollen.

Damit verbinden wir die Hoffnung, auch einen konkreten Beitrag zur Professionalisierung der offenen Altersarbeit/-hilfe leisten zu können, ohne uns Illusionen über Realisierungsprobleme zu machen.

THESEN

- T 1 Die Weiterentwicklung der Pro Senectute muss den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Veränderungen Rechnung tragen. Die vielfältigen Aufgaben im beruflichen und persönlichen Bereich verlangen entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten. Mit der raschen Entwicklung in Gesellschaft und Berufswelt hält nur Schritt, wer bereit und imstande ist, immer wieder neu zu lernen. Pro Senectute ist deshalb als Fachinstitution für Altersfragen verpflichtet, die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.
- T 2 Die Erhaltung und Gewinnung leistungsfähiger und leistungsfreudiger Mitarbeiter, deren Bildungsstand zu jedem Zeitpunkt der jeweiligen Funktion und den sich verändernden Verhältnissen entspricht, könnte das zentrale Ziel der Pro Senectute-Fortbildung sein.
- T 3 Die Schaffung der geeigneten organisatorischen Voraussetzungen und die Bereitstellung eines entsprechenden Fortbildungsangebots hätten dem unter T 2 umschriebenen Leitziel zu dienen.
- T 4 Die berufliche Fortbildung der Mitarbeiter sollte ein wichtiges Instrument zur Erreichung der Ziele von Pro Senectute sein und wäre damit eine Aufgabe der gesamtschweizerischen Stiftungs- und Unternehmenspolitik.
- T 5 Die Fortbildung sollte theoriegeleitet und problemorientiert sowie aufgaben-, funktions- und persönlichkeitsbezogen sein, unter angemessener Berücksichtigung der Arbeitsmotivation, der Förderung individueller beruflicher Eignungen und Neigungen.

- T 6 Die Fortbildung müsste den unterschiedlichen bildungsmässigen Voraussetzungen der Mitarbeiter Rechnung tragen, sollte die Grundausbildung fortsetzen und den amtierenden Mitarbeitern die Gelegenheit geben, sich vertieft berufliche (arbeitstechnisch-handlungsspezifische, theoretisch-reflexive und persönlichkeitsbezogene) Kompetenzen zu erwerben.
- T 7 Die Verantwortung für eine bedürfnisgerechte, längerfristige Entwicklung, Planung und Durchführung der Fortbildung müsste bei einer zentralen Stelle liegen, die dafür die notwendigen personellen und materiellen Voraussetzungen zu schaffen hätte.

Die Verantwortung für die Fortbildungsmotivation der Mitarbeiter und deren Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen müsste sowohl bei den kantonalen Stellen und den Vorgesetzten, als auch bei jedem einzelnen Mitarbeiter liegen.

- T 8 Die Fortbildung müsste die Mitarbeiter nach ihrer definitiven Anstellung während ihrer ganzen Dienstzeit begleiten.
- T 9 Die Bildungsarbeit mit Erwachsenen sowie die unterschiedlichen bildungsmässigen Voraussetzungen der Mitarbeiter würde eine enge Zusammenarbeit zwischen allen an der Fortbildung Beteiligten bedingen, damit einerseits die Erwartungen der Mitarbeiter berücksichtigt und andererseits auch deren Erfahrungen aktiviert werden könnten.
- T 10 Damit sich die Mitarbeiter aktiv an der Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen beteiligen könnten, müssten sie in einem entscheidungsvorbereitenden Gremium (z.B. Fortbildungskommission) repräsentativ vertreten sein und systematisch in die kontinuierliche Fortbildungs-Bedarfsermittlung einbezogen werden.

- T 11 Für die Erhaltung und Verbesserung der allgemeinen beruflichen Kompetenzen sollte ein zeitlich festgelegtes, inhaltlich aber offenes Minimalobligatorium eingerichtet werden.

Ueber diese unerlässlichen Fortbildungsmassnahmen hinaus sollte die fakultative Fortbildung gefördert werden, welche i.S. der rekurrenten Bildung eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Erfüllung individueller Eignungen und Neigungen gestatten würde.

- T 12 Die Ziele konkreter Fortbildungsveranstaltungen müssten aus den generellen Zielen des Fortbildungskonzepts abgeleitet werden können.

- T 13 Die Fortbildungsinhalte müssten einerseits auf den Bedarf der Pro Senectute und auf die Bedürfnisse, Erfahrungen und Probleme der Berufspraktiker abgestimmt sein, und andererseits nach den Arbeitsgebieten der Pro Senectute in der offenen Altersarbeit, nach den betroffenen Fachgebieten, nach speziellen Problemstellungen, nach gerontologischen Erkenntnissen sowie in Anlehnung an die moderne Betriebswissenschaft gegliedert sein.

- T 14 Um die gesetzten Ziele erreichen zu können, müsste vom Prinzip des aktiven Lernens ausgegangen werden. Dabei sollten zeitgemässe Arbeitsweisen der beruflichen Erwachsenenbildung zur Anwendung gelangen, die die Einhaltung der wichtigsten Schulungsgrundsätze garantieren.

Neben den traditionellen Organisationsformen der Fortbildung wären vor allem Formen des Erfahrungsaustausches, und zur qualitativen Verbesserung der Sozialberatung, die Supervision für sozialberatend Tätige zu pflegen.

Das Recht auf unbezahlten Fortbildungsurlaub sollte gewähr-

leistet werden. Bezahlte Urlaube in Verbindung mit Projekten, wissenschaftlichen Studien und Entwicklungsaufträgen sollten ermöglicht werden.

- T 15 Für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen wäre die Zusammenarbeit und Koordination mit anderen interessierten sozialen Dienstleistungsbetrieben, mit spezialisierten Institutionen und Referenten der beruflichen Erwachsenenbildung vorzusehen.
- T 16 Der/die Fortbildungsveranstalter müsste/-n in geeigneter Weise Massnahmen treffen, um den Nutzen der Fortbildung systematisch evaluieren zu können, und um die Uebertragung der Lernerfolge in die Praxis zu fördern.
- T 17 Ein zu entwickelndes Pro Senectute-Fortbildungskonzept müsste im gesamtschweizerischen Rahmen verbindlich sein und im kooperativen Förderalismus realisiert werden. Die beauftragte Stelle hätte mit der Fortbildung eine Dienstleistung von allgemeinem Interesse zu übernehmen. Somit müsste sie die Fortbildung entsprechend den gesamtschweizerischen, regionalen und kantonalen Bedürfnissen organisieren und in Absprache mit den kantonalen Stellen die Finanzierung sicherstellen können.

QUALIFIKATIONEN IN DREI KOMPETENZBEREICHEN

Die Thesen favorisieren eine ganzheitliche Ausrichtung der Fortbildung. Die Fortbildung hätte der Vertiefung, Erweiterung und Verfeinerung des allgemeingültigen, gerontologischen sowie branchen- bzw. feldunabhängigen Wissens und Könnens der Mitarbeiter zu dienen, das zur kompetenten Ausübung ihrer Berufstätigkeit erforderlich ist.

Abgeleitet von den in den Thesen formulierten Leitideen und Richtzielen, müssten sozialberatend tätige Mitarbeiter der Pro Senectute über die nachfolgenden Qualifikationen in drei Kompetenzbereichen verfügen, die idealtypisch den professionellen Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe kennzeichnen:

1. Arbeitstechnische Handlungskompetenz

(d.h. Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch Training verbessert, weiterentwickelt und dadurch kompetenter in der Berufspraxis eingesetzt werden können)

1.1 Im Bereich der Sozialarbeit mit älteren und alten Menschen:

- Kenntnisse der Methoden der Sozial- bzw. Altersarbeit, d.h. Fähigkeit, Interventionsmodelle im Umgang mit dem Klientensystem "älterer und alte Menschen" adäquat anzuwenden (Das Gespräch in der Sozialberatung bzw. Einzelhilfe, Beratungsstrategien, Gesprächsziele, Soziale Gruppenarbeit, Gemeinwesenarbeit in der offenen Altersarbeit/-hilfe usw., deren Einsatzmöglichkeiten und -grenzen, Auswahlkriterien, Qualitätsnormen, Erfolgsaussichten, Rahmenbedingungen und historische Entwicklung);
- Animations-, Aktivierungsfähigkeit; d.h. Fähigkeit, Kenntnisse nicht durch Belehrung, sondern durch Befähigung anderer zur Eigenaktivität - bei gleichzeitiger Nutzbarmachung für Dritte (Betroffene, Mitbetroffene) - weiterzugeben. Kenntnis der Notwendigkeit und Problematik der Gerontagogik; Kenntnis erwachsenbildnerischer Prinzipien und ihrer Bedeutung für die Lernpsychologie, Didaktik und Methodik in der

Altersbildung, Vorbereitung auf das Alter usw.; gruppendynamische Kenntnisse und Fähigkeiten; Kenntnis integrativer, musisch-therapeutischer Angebote, wie z.B. kreatives Werken und Gestalten, Medienpädagogik, integrative Bewegungstherapie (Altersgymnastik, Rhythmik), Aktivierungs-, Ergotherapie);

- Kooperations-/Teamfähigkeit; d.h. Fähigkeit, mit andern Personen aktiv und sachbezogen an gemeinsamen Zielen zu arbeiten und sie zur Teamarbeit anzuregen;
- Kommunikationsfähigkeit; d.h. Fähigkeit zur Ausübung rationaler Kommunikations- und Interaktionsprozesse mit verschiedenen Bezugsgruppen, -personen.

1.2 Im institutionellen und berufskundlichen Bereich:

- Kenntnis der Institutionen, Angebote sozialer Dienste, Veranstaltungen und Systeme der Betreuung, der sozialen Sicherung und Versorgung;
- Kenntnis der Geschichte und der Zielsetzungen der Sozial- und Alterspolitik bzw. der Altersarbeit/-hilfe (Kenntnis der Stellung der offenen Altersarbeit/-hilfe in der Gesellschaft);
- Kenntnis der Struktur, der Zielsetzungen, der gesetzlichen Grundlagen öffentlicher und privater Institutionen und Massnahmen der Betreuung, Prävention und Rehabilitation bzw. der sozialen (Alters-)Fürsorge innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens;
- Kenntnis der Ausbildung und Aufgabenbereiche anderer Berufsgruppen, der Gliederung, der Zielvorstellungen, Trägerschaften usw. in bezug auf die Altersarbeit/-hilfe (u.a. Haus-, Gemeindekrankenpflege, Pro Infirmis, Spitalfürsorge, Sozialdienste der Kirchen, Vereine, Einrichtungen bzw. Berufe in der halboffenen/teilstationären sowie in der geschlossenen/stationären Altershilfe);
- Kenntnis der Sozialgesetzgebung, des (Sozial-)Versicherungswesens; Rechtskenntnisse;
- Kenntnis des Systems der sozialen Sicherung inkl. der Voraussetzungen für den Leistungsbezug; Abklärung; Gesuchstellung usw.;
- Kenntnis der verschiedenen Leistungen von Kranken- und Unfallversicherungen, Haftpflicht, Pensionskassen, privaten Institutionen usw.;

- Spezielle Kenntnisse im Personen-, Erb-, Vormundschafts- und Armenrecht.

1.3 Im Bereich der persönlichen Arbeitsmethodik/-technik:

- Organisatorisch-planerische Kenntnisse und Fähigkeiten;
- Rationelle Arbeitsweise mit speditiver Erledigung von Routinearbeiten;
- Delegation von Aufgaben mit der entsprechenden Verantwortlichkeit (Auftragstaktik);
- Schriftliche Ausdrucksfähigkeit, d.h. Stilsicherheit in der Abfassung von Texten, Gewandtheit in der Formulierung;
- Kenntnis der Entscheidungsmethodik;
- Effiziente Gruppen- bzw. Sitzungsleitung (Konferenztechnik).

1.4 Im betriebswirtschaftlichen Bereich:

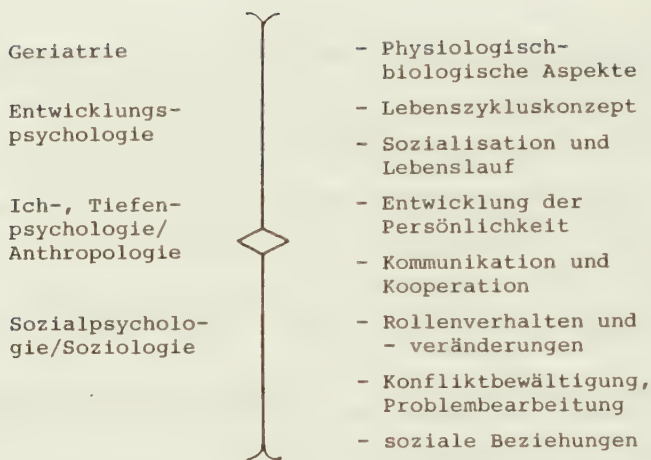
- Kaufmännisch-verwaltungstechnische Fähigkeiten (Buchhaltung, Bilanzierung, Büroorganisation usw.);
- Grundkenntnisse in Managementmethoden der zeitgemässen Unternehmungs- bzw. Personalführung für die Praxis einer sozialen Dienstleistungsorganisation.

2. Theoretisch-reflexive Kompetenz

(d.h. Kenntnisse und Fähigkeiten, die zum Ueberdenken der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten und zu deren Einbezug in die beruflichen Handlungsweisen führen)

2.1 Im Bereich: Gerontologie/Altersarbeit:

- Kenntnis der Zusammenhänge der Lebenswelt von älteren und alten Menschen, der psychischen und sozialen Situation, ihrer Erwartungen und Bedürfnisse;
- Systematisierte Kenntnisse des Alterungsprozesses aus biologisch-physiologischer, medizinischer, sozial-, psychologischer und soziologischer Sicht:



2.2 Im Bereich: Geriatrie/Gerontopsychiatrie:

- Kenntnisse von/der:
 - somatisch bedingten Abbauerscheinungen, Alterskrankheiten und -leiden (Entstehung - Folgen - Massnahmen)
 - Multimorbidität
 - psychosomatisch bedingten Abbauerscheinungen, Alterskrankheiten und -leiden (Entstehung - Folgen - Massnahmen)
 - Persönlichkeitsveränderungen, psychische Verhaltensstörungen
 - Möglichkeiten und Grenzen der Prävention und Behandlung
 - Folgerungen für die medizinischen, psychologischen, sozial-gerontagogischen usw. Aspekte von Beratung und Betreuung in der offenen Altersarbeit/-hilfe
- Kenntnisse gerontohygienischer Aspekte: altersgerechtes Wohnen, altersgerechte Ernährung, Körperpflege, Kleidung.

2.3 Im Bereich: Umgang mit Betreuungs- und Pflegebedürftigen:

- Kenntnisse in der Beobachtung, Begleitung der alten Menschen, Kranken und Sterbenden;
- Fähigkeit, mit psychisch kranken, alten Menschen umzugehen;
- Fähigkeit, Leben, Sterben und Tod aus der Sicht anthropologischer, ethischer und religiöser Aspekte zu begreifen;

- Fähigkeit, sich mit Sinn-, Wert- und Zielfragen des Alterns auseinanderzusetzen und diese auf dem Hintergrund von Lebenssinn-Leidenssinn, Krisen und Problemen unbewältigter Vergangenheit und Gegenwart zu verstehen.

3. Persönlichkeitsbezogene Kompetenz

(d.h. Kenntnisse und Fähigkeiten, die es ermöglichen, sich auf eigene und die Bedürfnisse und Anforderungen anderer einzustellen)

3.1 Arbeitseinsatz mit:

- Einsatzbereitschaft (gezielter Einsatz in überzeugender Art und Weise, Zuverlässigkeit, Gewissenhaftigkeit);
- Leistungswillen;
- Geduld, Ausdauer, Durchhaltevermögen;
- Gründlichkeit;
- raschem Auffassungsvermögen.

3.2 Einfühlungsvermögen/Empathie, d.h. Fähigkeit:

- zu individualisieren, differenzieren und Vertrauen zu schaffen;
- sich in die Situation, die Absichten, die Ideen und Gefühle der anderen einzufühlen, i.S. des "geistigen Rollentausches";
- zu Flexibilität und Anpassungsvermögen.

3.3 Selbständigkeit/Autonomie, d.h. Fähigkeit:

- Verantwortung zu übernehmen, selbständige Entscheide zu fällen, zu diesen zu stehen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen zu übernehmen.

3.4 Selbsteinsicht, d.h. die Bereitschaft, zu seinen persönlichen Zielen und Wertvorstellungen zu stehen, sich in seiner Aufgabe und Rolle in Frage zu stellen und einen Entwicklungsprozess zuzulassen, der vor der eigenen Person nicht Halt macht.

3.5 Problemlösungsfähigkeit, d.h. Fähigkeit:

- den sich ergebenden Problemen auf den Grund zu gehen und die adäquateste Lösung zu suchen;
- Probleme zu antizipieren (vorwegzudenken) und sie rechtzeitig zu erfassen suchen.

3.6 Konfliktfähigkeit, d.h. Fähigkeit:

- Widersprüche zwischen Äußerungen und Handlungen aufzuzeigen, zur Diskussion zu stellen und dadurch entstehende Konflikte auszutragen;
- in Konfliktsituationen zu vermitteln: Konflikte mit sich selbst und anderen auszutragen.

3.7 Kreativität/Innovationsbereitschaft mit:

- schöpferischem Denken und Handeln;
- Suche nach unkonventionellen Wegen und Mitteln;
- Risikobereitschaft.

3.8 Psychische und physische Belastbarkeit mit:

- Frustrationstoleranz;
- Rollendistanz;
- Stressbewältigung.

3.9 Lernbereitschaft/Lernfähigkeit, d.h. Fähigkeit:

- den eigenen Wissens- und Erfahrungsstand in der Diskussion sowie durch persönliche Fort- und Weiterbildung weiterzuentwickeln und à jour zu halten.

3.10 Durchsetzungsvermögen mit:

- Ueberzeugungskraft;
- Argumentationsfähigkeit;
- Zivilcourage.

3.11 Beurteilungsvermögen mit Fähigkeit zu abstrahieren

6. NACHTRAG "AUS DER PRAXIS FÜR DIE WISSENSCHAFT"

Die am Schluss der vorliegenden Studie formulierten Konklusionen für die Fortbildung von Pro Senectute-Mitarbeitern (darin einbezogen Sozialarbeiter in der offenen Altersarbeit/-hilfe) wurden 1980 aufgrund der Feedback-Aktivitäten in einem "Entwurf für ein Fortbildungskonzept der Pro Senectute" konkretisiert. Dieser Entwurf gab umfassend Auskunft über die Ausgangslage, die allgemeinen Grundsätze, den Geltungsbereich, die anzustrebenden Leit-, Haupt- und Teilziele, die Verantwortlichkeiten und Aufträge, den Anspruch und die Verpflichtung zur Fortbildung, die Mitwirkung von Mitarbeitern, die Fortbildungsdienstleistungen, die didaktisch-methodische Gestaltung usw. und wurde allen kantonalen Entscheidungsträgern sowie allen Mitarbeitern zur Vernehmlassung zugestellt.

Aufgrund der Stellungnahmen von 19 Kantonalkomitees (kantonalen Stellen) und deren Mitarbeitern sowie infolge persönlicher Besprechungen des ersten Entwurfs "Fortbildungskonzept der Pro Senectute" mit sechs Geschäftsleitungen wurde ein zweiter erarbeitet und redigiert, der als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage dem gesamtschweizerischen Direktionskomitee vorgelegt worden ist.

Das Direktionskomitee begrüßte diesen Konzeptentwurf grundsätzlich, formulierte aber noch offene Fragen zu einigen Punkten, so dass eine redimensionierte Fassung, d.h. das definitive "Fortbildungskonzept der Pro Senectute", erst im Frühjahr 1981 in Kraft getreten ist.

Das Fortbildungskonzept der Pro Senectute, das mit allgemeinen Grundsätzen und Zielen den Gedankenrahmen absteckt, regelt die Unterscheidung zwischen einer unerlässlichen (obligatorischen) und wünschbaren (fakultativen) Fortbildung und stellt die Aufga-

ben und Zuständigkeiten des Direktionskomitees, des Leitenden Ausschusses, der Personalschulung sowie einer u.a. aus Mitarbeitervertretungen gebildeten Fortbildungskommission klar.

Mit der schriftlichen Fixierung der Pro Senectute-Fortbildungspolitik wurde eine der wichtigsten formalen Voraussetzungen für ein gezieltes Schulungswesen geschaffen. Somit konnte 1981 mit der Realisierung eines ersten, geplanten gesamtschweizerischen Fortbildungsprogramms begonnen werden, und das Postulat der Professionalisierung von Sozialarbeitern in der offenen Altersarbeit/-hilfe musste sich in der Praxis bewähren.

ANMERKUNGEN

- 1 Unter Fortbildung verstehen wir die auf einer Grundausbildung und berufspraktischen Erfahrungen aufbauenden, diese ergänzenden und vertiefenden Qualifizierungsmassnahmen.

Im Gegensatz zur Weiterbildung wird aber mit der Fortbildung keine zusätzliche Qualifikation, i.S. eines anerkannten Zertifikats, das für die Ausübung einer neuen Funktion vorausgesetzt wird, erworben. Fortbildung umfasst vielmehr alles von der Vertiefung vorhandenen Wissens bis hin zur weiteren Wissensvermittlung i.S. eines lebenslangen Lernens.

- 2 Bei der Bestimmung unseres Begriffsverständnisses von "offener Altersarbeit/-hilfe" folgen wir dem schweizerischen Usus und sprechen nicht, wie in Deutschland sprachlich möglicherweise eleganter, von "Altenarbeit/-hilfe".

Mit der Doppelung und dem Schrägstrich wollen wir darauf hinweisen, dass es bisher keine eindeutige Begriffsbestimmung gibt (vgl. u.a. Deutscher et al. 1978, 28ff.; Kreft/Mielenz 1980, 22ff.), und dass "Altersarbeit/-hilfe" einerseits Elemente der "Sozialarbeit mit älteren und alten Menschen" *) umfasst und andererseits im organisierten Zusammenhang eines Systems von Einrichtungen (z.B. Beratungs-, Informationsstellen), sozialen Diensten (z.B. ambulante Dienste wie Haushilfe-, Mahlzeitendienst) und Veranstaltungen der offenen Altershilfe **) geschieht.

*) Dabei schliessen wir uns dem Begriffsverständnis der "Sozialarbeit mit alten Menschen" von Lowy (1981, 20f.) an und teilen die Schiersche Auffassung von "Sozialarbeit" (Schier 1980, 15).

- ***) Zum Begriffsverständnis der "Offenen Altershilfe" in dieser Arbeit vgl. "Die Altersfragen in der Schweiz" 1979, 302ff. bzw. "Nomenklatur der Veranstaltungen, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe" des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge 1979.

Bezogen auf die offene Altersarbeit möchten wir dabei die Bedeutung der "Beratung" hervorheben. Unter Beratung verstehen wir mit der Kommission für Altersfragen (a.a.O., 308ff.) vor allem: Psychosoziale Beratung in Lebensfragen; Beratung in Versicherungs- und Rechtsfragen sowie finanziellen Fragen; Beratung in Fragen der Unterkunft bzw. der Wohnformen. (vgl. dazu auch Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge a.a.O., 16)

Beratung umfasst so verstanden alle sozialgerontagogischen Massnahmen der "Sozialarbeit mit alten Menschen". Während der Dauer einer Beratung kann aber auch für eine gewisse Zeit eine Betreuungssituation entstehen. Betreuung beinhaltet wiederum eher Massnahmen im Rahmen der Altershilfe, die einen älteren oder alten Menschen in Phasen reduzierter eigenbewusster Handlungsfähigkeit unterstützen sollen, um ihn dann wieder zu selbstbewusster Eigenverantwortlichkeit hinzuführen, bzw. um ihm mittels eines Paketes sozialer Dienstleistungen bei der Aufrechterhaltung bzw. Wiedererlangung grösstmöglicher Selbständigkeit im Alter zu helfen.

- 3 In der neueren deutschen soziologischen Literatur werden die Begriffe "profession" und "professionalization" meistens durch die abgeleiteten Uebersetzungsformen "Profession" und "Professionalisierung" ersetzt. Wir schliessen uns diesem Usus an, da eine befriedigende Uebersetzung von "profession" nicht möglich ist. Die beispielsweise von Rüschmeyer anstelle von "profession" gewählte Bezeichnung "Freie und akademische Berufe" (Wörterbuch der Soziologie. Bernsdorf, Stuttgart 1969,

301) kommt dem Bedeutungsgehalt von "profession" zwar in mancher Hinsicht nahe, ist aber - wie zu zeigen sein wird - dennoch zu eng (vgl. dazu auch Hesse, 1968, 49 und Tuggener, 1971, 60).

- 4 Zur Unterscheidung von Professionen, Semi-, Nichtprofessionen und von Berufen im Zwischenbereich vgl. u.a. Hesse 1968; Etzioni 1969. Zur differenzierten Kategorisierung von Berufen im Mittelfeld zwischen Professionen und Nichtprofessionen werden auch Begriffe wie "would-be-professions", "marginal professions" oder "pseudo - professions" verwendet. (vgl. Hesse a.a.O., 44)

- 5 Im Gegensatz zu den meisten deutschen Autoren, die das englische Adjektiv "professional" mit dem vor allem von der Sportterminologie her vorbelasteten Ausdruck "professionell" übersetzen, verwenden wir wie Kairat (1969) und Rich (1974) den Terminus "professional".

- 6 Nach Hesse (1968, 50) wird eine Tätigkeit umso wahrscheinlicher einer "profession" zugeordnet, je deutlicher die folgenden Merkmale ausgeprägt sind:
 1. "dass die Berufsangehörigen in einem eigenen Berufsverband mit möglichst weitgehender Selbstverwaltung, insbesondere mit eigener Disziplinargewalt und mit möglichst weitgehendem Einfluss auf die Berufszulassung organisiert sind;
 2. dass die Berufsangehörigen in ihrem beruflichen Umgang mit andern an bestimmte Verhaltensregeln gebunden sind;
 3. dass die Berufsausübung auf theoretisch fundierter, möglichst langdauernder Spezialisierung beruht".

Zu den angesprochenen Nichtprofessionen gehören nach Hesse:

a) die Berufe des primären Sektors (Land- und Forstwirtschaft, mit Ausnahme einiger gehobener Positionen), b) die grosse Masse der kaufmännischen und der Handwerksberufe, c) die breite Skala der Lohnempfänger. (vgl. a.a.O.)

- 7 Hughes unterscheidet beim Professionalisierungsmerkmal "Autonomie" zwei Ebenen:
- a) den Aspekt der Lizenz, des Monopolanspruchs; also der Rechtsposition;
 - b) den Aspekt der Macht, zu bestimmen, welche Tätigkeiten zum Arbeitsgebiet gehören; ferner welche Art der Arbeitsausführungen korrekt ist. Schliesslich, wie die Kooperation mit Dritten aussehen soll.
- (vgl. Hesse 1968, 77)

- 8 Dazu ein Zitat von Hartmann: "... Wenn unser Versuch zu den genannten Vorleistungen Vorteile bietet, dann in dieser grundsätzlichen und gleichwertigen Berücksichtigung der Aspekte: Wissen und Sozialorientierung" (Hartmann 1968, 200).

- 9 Uebersichtsschema nach Hartmann (1968, 204):

	<u>Arbeit</u>	<u>Beruf</u>	<u>Profession</u>
Dimensionen:			
Wissen	<u>Verberuflichung</u> → ← <u>Berufsauflösung</u>	<u>Professionalisierung</u> → ← <u>Deprofessionalisierung</u>	
Soziale Orientierung	<u>Verberuflichung</u> → ← <u>Berufsauflösung</u>	<u>Professionalisierung</u> → ← <u>Deprofessionalisierung</u>	

- 10 "Verberuflichung" heisst hier nach Hartmann "die gleichzeitige Veränderung einer relativ schwachen Ausprägung zu einer relativ stärkeren Ausprägung beider Dimensionen" (1972, 40).
- 11 "Professionalisierung bedeutet die Veränderung von einer einigermassen ausgeprägten zu einer besonders starken Systematik des Wissens und die Ausweitung der sozialen Orientierung vom Mittelmass zur ausgesprochenen Kollektivitätsorientierung" (a.a.O., 41).
- 12 "So wie die beschriebenen Entwicklungen von Arbeit zu Beruf und von Beruf zu Profession fortschreiten, so sind auch rückläufige (oder besser: Umkehr-)Bewegungen denkbar. Eine Kombi-

nation von Wissensstoffen kann zerfallen, durch Spezialisierung und Teilung aufgelöst werden. Ebenso kann sich ein ohnehin begrenztes Sozialbewusstsein noch stärker einengen und der Individualisierung zutreiben. Solche Tendenzen, also das Gegenteil der Verberuflichung, liessen sich als 'Auflösung des Berufs' bezeichnen. Hesse spricht in diesem Zusammenhang von 'Ent-Beruflichung'" (a.a.O., 42).

- 13 "Unter diesem Namen (Deprofessionalisierung, A.d.V.) kann sich einmal eine Auflösung systematischen Wissens vollziehen, sowohl die Zerschlagung etablierten Wissens durch Falsifikation wie vor allem auch der Einbruch unwissenschaftlicher Ideen in formaltheoretisches Denken würde eine solche Bewegung auslösen können. Allgemein gesagt ist jeder Abstrich an Wissenschaftlichkeit mit Deprofessionalisierung in diesem Sinne gleichzusetzen. Aber auch in der Dimension der sozialen Orientierung ist ein Gegenprozess möglich, wenn eine gesamtgesellschaftliche Ausrichtung auf blosses 'Wirtschaftsbewusstsein' eingeschränkt wird" (a.a.O.).
- 14 Was das Wissenselement angeht, so meint Daheim, "... dass das Ausmass des systematisierten technischen Wissens verschiedene Grade professionalen Handelns bestimmt, professionelles Handeln definiert, wobei dieses Wissen sowohl empirische als auch nichtempirische Elemente enthalten kann. ... Professionelles Handeln wird also durch die Anwendung eines stärker systematisierten technischen Wissens definiert ..." (1973, 234).
- 15 Der Begriff der "Zentralwertbezogenheit" entspricht in etwa dem der "Sozialen Orientierung" (vgl. dazu auch Kairat, 1969, 24).
- 16 "Die Professions wenden ein systematisches Wissensgebiet auf Probleme an Es muss zunächst hinzugefügt werden, dass

dieses systematische Wissen nicht allgemein zugänglich ist, sondern einem Kreis von Fachleuten vorbehalten ist. Es ist also ein von anderen Wissensgebieten abgrenzbares Fachwissen, das systematisiert vorliegt" (Kairat 1969, 29).

- 17 Tuggener (1971, 63) verweist dabei auf Autoren wie Pollak (1964, 16ff.); Towle (1954, 3f., 10f.); Philipps (1957 und 1962, 5.f, 9); Coyle (1947, 82); Katz (1961); McCormick (1965).

- 18 Dass "Loyalitätskonflikte" auch im deutschsprachigen Raum als Problem beruflicher Betreuer gesehen werden, vermag ein Hinweis auf Körber (1980) aufzuzeigen. Dieser meint, dass Sozialarbeiter sehr oft im "Sandwich" zwischen den Weisungen "von oben" und den Anliegen der Klienten ständen.

Ebenso wie Blau/Scott u.a. bringt Körber (a.a.O.) "Loyalitätskonflikte" mit der Kontroll- und damit Autonomiefrage im Klient/Betreuer-Verhältnis in Zusammenhang. So werde die Leitung der sozialen Dienste von der Regierung gewählt, die Sozialarbeiter aber von der Personalstelle, und über die Finanzen entscheide die Finanzverwaltung. Kurz: Entschieden werde (damit auch kontrolliert, d.V.) nicht professional, sondern von Gremien, die mit sozialem Dienst nichts oder sehr wenig zu tun hätten.

- 19 Mit einer ähnlichen Definition versuchen sich auch Luhmann/Schorr (1976, 252) in Anlehnung an Parsons, die professionelle Arbeit als "Arbeit an der Behandlung und der Veränderung von Personen" verstehen.

Auch bei Schmidbauer (1977, 12f.) findet sich eine Aufzählung helfender Berufspositionen, nämlich "Ärzte, Lehrer, Sozialarbeiter, (Heim)Erzieher, Psychologen, Logopäden, Krankenschwestern, Soziologen (!) usw.". Zusammenfassend spricht er von Helfern und Helfer in Situationen in Medizin, Kranken-

pfllege, Pädagogik, Psychotherapie und Sozialarbeit. Systematischer verfährt Schäfer (1969, 265ff.) mit seiner Aufteilung in Beratungs-, Erziehungs-, Behandlungs- und Pflegedienste.

- 20 Mit der Identifikation des Sozialarbeiters als "bürgerlicher Beruf" sei damit gleichzeitig die Vorstellung verbunden, dass der Sozialarbeiter über sozial sanktionierte Werte und Normen auf eine Integration von Unterschichtangehörigen in die Gesellschaft hinwirken könne.

- 21 Vgl. u.a. Brandt 1978; Hortoloa 1979; Steiner/Hummel 1979; Klie et al. 1980; Verband der Leiter von Altenheimen 1979; Berufsförderungsinstitut O. Oe. 1975; Verband für Schweizerisches Heim- und Anstaltenwesen 1977; Schweizerischer Katholischer Anstaltenverband 1979; Schweizerische Arbeitsgemeinschaft Aufbaukurs für Altersheimleitung 1981; Jendral 1980; Hoffmann 1980; Deutscher Verein für Öffentliche und private Fürsorge 1980; Weibel 1980; Bracker/Trilling 1980; Hummel 1980; Fülgraff 1978; Breloer 1978; Rust/Hoffmann 1979.

- 22 Nach Schwarz (1979, 51) kann die Organisation Pro Senectute zu den Nonprofit-Organisationen gezählt werden, die als Karitativwirtschaft mit privat-bedarfswirtschaftlichem Charakter ihre Leistungen mit dem vom "Stifter" zur Verfügung gestellten "Kapital" erbringt, und sich zum Ziel gesetzt hat, Individual- und Kollektivgüter materieller und immaterieller Art hervorzubringen.

Nach Blau/Scott (1970) kann Pro Senectute dem Typus der "service organizations" (client oriented) zugeordnet werden.

- 23 Unter Kompetenz verstehen wir dabei diejenigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die der Inhaber einer Berufsposition bei der qualifizierten Ausübung seiner Tätigkeit anwendet.

- 24 Sowohl das Konzept der "construct validity" als auch die "predictive validity" können im Rahmen dieser explorativen Studie nicht zur Ueberprüfung angewendet werden, da weder Hypothesen überprüft noch Prognosen über das Verhalten der befragten Personen abgeleitet werden (vgl. Kerlinger 1964; Mayntz et al. 1972).
- 25 vgl. u.a. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.) 1976, 47ff.
- 26 Unter den Begriffen "Qualifikation" bzw. "Kompetenz", die wir hier für relativ gleiche Aspekte brauchen wollen, verstehen wir in Anlehnung an den alltagssprachlichen Gebrauch, die Bezeichnung von erworbenen oder zu erwerbenden Verhaltensdispositionen im kognitiven, psychomotorischen (pragmatischen), affektiv-emotionalen oder sozialen Bereich eines Handelns in Hinsicht auf ein adäquates Verhalten in bestimmten beruflichen Handlungszusammenhängen, die auch konkrete und beobachtbare Qualifikationen und Kompetenzen in Hinsicht auf spezifische Situationen beinhalten. Mit anderen Worten: Qualifikation und Kompetenz bedeutet demnach das Ergebnis eines definierten Lernprozesses in einer bestimmten oder mehreren Verhaltensdimensionen, i.S. einer oder mehrerer erworbener, d.h. erlernter Verhaltensbereitschaften.
- 27 Unter theoriegeleiteter praktischer Fortbildung bzw. theoriegeleiteter Einführung in die Berufspraxis verstehen wir in Anlehnung an Gehrig, dass die Praxis der offenen Altersarbeit/-hilfe Grundlage empirisch-theoretisch fundierter Einsichten und Handlungsanweisungen schrittweise trainiert und erlernt würden. (vgl. dazu Gehrig's "Konzept der theoriegeleiteten Einführung in die Unterrichtspraxis", für Lehrer. In: Expertenbericht "Lehrerbildung von morgen" 1975, Kapitel IV.6.)

Im zweiten erwähnten Konzept, das als "Konzept der theoriegeleiteten Reflexion erlebter Berufspraxis" bezeichnet werden kann, und das vor allem aus den Ueberlegungen von Eigenmann (vgl. a.a.O.) hervorgegangen zu sein scheint, würde demgegenüber Gewicht auf die Feststellung legen, dass die Praxis der offenen Altersarbeit/-hilfe nicht synthetisch aus einzelnen Wissenschaften bzw. "Sozialarbeiter-Fertigkeiten" aufgebaut werden kann. Die Berufspraxis müsste nach dieser Auffassung zunächst ganzheitlich erfahren werden, und die Theorie könnte Denkraster zur Reflexion und zur gedanklichen Strukturierung der erlebten Praxis bereitstellen.

ANHANG zum Gesprächsleitfaden

6. "Welches Wissen, welche Fähigkeiten und welche Fertigkeiten brauchen Sie bei Ihrer Arbeit?"

Nachverschlüsselung (mehrere Antworten möglich)

	Ja	Nein
1 = Geduld, Ausdauer, Durchhaltevermögen	1	.. 0
2 = Einfühlungsvermögen, individualisieren können, differenzieren können	1	.. 0
3 = Anpassungsfähigkeit, -vermögen	1	.. 0
4 = Kooperationsfähigkeit	1	.. 0
5 = Gesprächstechnik/Rhetorik/Verhandlungsgeschick	1	.. 0
6 = Gesprächsführung mit einzelnen	1	.. 0
7 = Gesprächsführung mit Gruppen	1	.. 0
8 = Gruppenarbeit, gruppenspezifische Kenntnisse, Fähigkeiten	1	.. 0
9 = Gesetzeskenntnisse, juristische Kenntnisse	1	.. 0
10 = journalistische Fähigkeiten, Befähigung zur Redaktion	1	.. 0
11 = kaufmännische, verwaltungstechnische Fähigkeiten	1	.. 0
12 = gerontologische Kenntnisse (med., psychiatr., psychol., gerontagog., usw.)	1	.. 0
13 = organisatorisch-planerische Fähigkeiten und Fertigkeiten	1	.. 0
14 = Arbeitsmethodik, -technik	1	.. 0
15 = delegieren können	1	.. 0
16 = Kombinationsfähigkeit	1	.. 0
17 = physische und psychische Belastbarkeit	1	.. 0
18 = Frustrationstoleranz	1	.. 0
19 = Rollendistanz	1	.. 0
20 = Entschlusskraft	1	.. 0
21 = Kritikfähigkeit	1	.. 0
22 = Fähigkeit, in Konflikten zu vermitteln und Konflikte auszutragen und zu lösen	1	.. 0
23 = Problemlösungsfähigkeit	1	.. 0

24 = Selbstkontrolle, Selbstkritik, Selbsterfahrung	1 .. 0	
25 = Innovationsbereitschaft, Kreativität, Risikobereitschaft	1 .. 0	
26 = Kenntnis der Methoden der Sozial-, Altersarbeit (case work, Gemeinwesenarbeit, Gruppenarbeit etc.) und Entwicklung	1 .. 0	
27 = Betriebs-, Personalführung	1 .. 0	
28 = Durchsetzungsvermögen	1 .. 0	
29 = Vertrauen herstellen können	1 .. 0	
30 = Institutionenkenntnis	1 .. 0	
31 = Kontaktfähigkeit	1 .. 0	
32 = Psychologie allg.	1 .. 0	
33 = Didaktik, Methodik der Erwachsenenbildung	1 .. 0	
34 = andere	1 .. 0	
Falls keine Angabe: 9		

7. "In welchen dieser Gebiete möchten Sie etwas hinzulernen?"

Nachverschlüsselung (mehrere Antworten möglich)

Instruktion: 1 = Ich brauche nichts hinzulernen
 2 = Ich möchte meine Kenntnisse auffrischen
 3 = Ich möchte mir neue Kenntnisse aneignen
 4 = Ich möchte mir Spezialwissen aneignen
 5 = Ich möchte Spezialgebiete beherrschen

1	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
2	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
3	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
4	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
5	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
6	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
7	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
8	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
9	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
10	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
11	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
12	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
13	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
14	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
15	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
16	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
17	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
18	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
19	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
20	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
21	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
22	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9
23	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9

24	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
25	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
26	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
27	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
28	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
29	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
30	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
31	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
32	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
33	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	
34	1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 9	

10. "Können Sie in wenigen Stichworten sagen, warum?"

Nachverschlüsselung (mehrere Antworten möglich)

	ja	nein
zu wenig (arbeits-, funktions-)spezifisch	1	.. 0
zu kleine Auswahl	1	.. 0
zu gross, um richtig auswählen zu können	1	.. 0
zu wenig konkrete Information über Angebotsqualität	1	.. 0
zu stark spezialisiert, zu wenig allgemein	1	.. 0
zu wenig praxisbezogen, zu theoretisch	1	.. 0

11. "Wie stellen Sie sich das für Sie ideale Fortbildungsangebot in bezug auf Themen, Formen, Dauer, Ort, Kosten, Mitbestimmung bei der Planung usw. vor?"

Nachverschlüsselung

	ja	nein
11.1 <u>Themata</u> (mehrere Antworten möglich)		
dieselben wie bei Frage 7	1	.. 0
Sozial-, Alterspolitik	1	.. 0
Sozialarbeit, Altersarbeit (Methoden)	1	.. 0
Weiterentwicklung der Altersarbeit der Pro Senectute u.a.	1	.. 0
Einzelfallhilfe	1	.. 0
Soziale Gruppenarbeit	1	.. 0
Gemeinwesenarbeit	1	.. 0
Familientherapie	1	.. 0
Animation Betagter	1	.. 0
Alterskrankheiten (med., psychol., psychiatr.)	1	.. 0
Vereinsamung, Depressivität im Alter	1	.. 0
Sterben und Tod (Begleitung, Verhalten)	1	.. 0
Generationenkonflikt	1	.. 0
Vorbereitung auf das Alter	1	.. 0

Bildung im Alter	1 .. 0
Rechts-, AHV-, IV-, EL-, Versicherungsfragen	1 .. 0
Entwicklung, Planung, Organisation von sozialen Dienstleistungen (neue)	1 .. 0
Einfache Pflege Betagter zuhause	1 .. 0
Betriebsführung	1 .. 0
Büroorganisation, EDV, Computereinsatz	1 .. 0
Rechnungswesen, Buchhaltung	1 .. 0
Personalführung	1 .. 0
Didaktik, Methodik der Erwachsenenbildung	1 .. 0
Gruppen-, Konferenz-, Diskussionsleitung	1 .. 0
Oeffentlichkeitsarbeit (PR, Journalismus)	1 .. 0
Kreativitätstraining (Autogenes Training, Gestaltung, Ausdruck, Stressabbau)	1 .. 0
Gruppendynamik, Selbsterfahrung	1 .. 0
Gesprächsführung	1 .. 0
Arbeitsmethodik, -technik, -gestaltung	1 .. 0
Deutsch (Stil, Formulierung)	1 .. 0
Sprachkurs	1 .. 0
Protokollführung	1 .. 0
Information über PS-Aktivitäten (Interne Institutionenkenntnis)	1 .. 0
(Berufs-)Einführungskurs	1 .. 0
keine Angabe	9

11.2 <u>Organisationsform</u> (mehrere Antworten möglich)	ja	nein
Erfahrungsaustauschgruppe	1 .. 0	
Gruppensupervision	1 .. 0	
Einzelsupervision	1 .. 0	
Blockkurssystem	1 .. 0	
Intensivkurssystem	1 .. 0	
Tageskurse	1 .. 0	
Kurse in Lektionen aufgeteilt	1 .. 0	
Kombination 1 - 7	1 .. 0	

11.3 Jährlicher Fortbildungsanspruch

2 - 3 Arbeitstage	1
5 Arbeitstage	2
5 - 10 Arbeitstage	3
10 - 14 Arbeitstage	4
keine Angabe	9

11.4 Fortbildungsverpflichtung

mit partiellem Obligatorium	1
ohne partielles Obligatorium	2
weiss nicht	3
keine Angabe	9

11.5 Durchführungsort (mehrere Antworten möglich) ja nein

Kanton	1	..	0
Region	1	..	0
Deutschschweiz	1	..	0
Französische Schweiz	1	..	0
Schweiz	1	..	0
Ausland	1	..	0
spielt keine Rolle	1	..	0
keine Angabe			9

11.6 Kostenverteilung

Zentralsekretariat	1
Zentralsekretariat und Kantonalkomitees	2
keine Angabe	9

11.7 <u>Mitbestimmung bei der Planung</u>		ja	nein
		1	.. 0
	keine Angabe	9	
11.8 <u>Träger/Veranstalter</u>			
	Pro Senectute Schweiz allein	1	
	Pro Senectute Schweiz und andere	2	
	keine Angabe	9	
11.9 <u>Teilnehmerzusammensetzung</u>			
	homogen	1	
	heterogen	2	
	keine Angabe	9	
24. "Warum?" "Können Sie mir in wenigen Stichworten einige Gründe dafür nennen?"			
Nachverschlüsselung (mehrere Antworten möglich)		ja	nein
Arbeitszufriedenheit und Fortbildung haben nichts miteinander zu tun		1	.. 0
Arbeitszufriedenheit ist von anderen Faktoren abhängig (interpersonale Beziehungen, strukturelle, organisatorische Bedingungen)		1	.. 0
Gewinn an fachlicher und persönlicher Sicherheit		1	.. 0
à jour bleiben		1	.. 0
Arbeitsoptimierung, Effizienzsteigerung		1	.. 0
weniger isoliert, mehr Kontakt mit andern (Entlastung)		1	.. 0
Arbeitsmotivation		1	.. 0
Selbstbestätigung		1	.. 0

26. Geschlecht

Mann

1

Frau

2

27. Bildungsstatus

Sozialarbeiter

1

dipl. Sozialarbeiter

2

28. Alter in Jahren29. Anstellung in %

LITERATURVERZEICHNIS

- Aargauisches Statistisches Amt (Hg.): Steuerstatistik 1977 (Natürliche Personen), Heft 38/1981, Aarau
- Alba, A.S./Llera, G.: Ausbildung in sozialer Gerontologie für Haupt- und ehrenamtlich tätige Helfer der Betagten, in: EURAG-Information 5-6/1979
- Aldridge, G.: Training for work with older people, in: Gerontologist 4/1964, 78ff., 103
- Alheit, P./Brauner, Th. et al.: Zur Situation der Fort- und Weiterbildung im Bereich der Sozialarbeit, Kassel 1978
- Altersplanungskommission des Bürgerrates der Stadt Luzern (Hg.): Bericht Altersleitbild der Stadt Luzern 1980-90-2000, Luzern 1981
- Amsler, W./Brack, R.: Einige Ueberlagerungen zur Rolle und Funktion des Sozialarbeitsdozenten an Schulen für Sozialarbeit, in: Sozialarbeit 7/8/1980, 14-22
- Aregger, K./Lattmann, U.P.: Lehrerfortbildung und Curriculumentwicklung. Ein integrierter Ansatz, in: curriculum concret, 4/1976, 9-48
- Arnim v., C.: Ausbildung im Widerstreit. Zum Für und Wider weiterer Verschulung, in: Altenpflege 5/1980, 183ff.
- Arnold, B.: Die Rolle des Altersvorbereiters und die allgemeinen, fachlichen, pädagogischen Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter in der Altersvorbereitung, in: Arbeitsunterlagen zum ISVA 1980
- Aufgaben und Wege der Sozialpädagogik. Vorträge und Aufsätze von H. Nohl, Weinheim 1965 (Kleine pädagogische Texte, Bd. 35)
- Babst, C.: Die Sozialarbeiter: Helfer in der Not, in: Luzerner Neuste Nachrichten "magazin", Nr. 50/290, 1979, 10ff.
- Badura, B./Gross, P.,: Sozialpolitische Perspektiven. Unter Mitarbeit von I. Kickbusch und E. Leins, München 1976
- Bäcker, G.: Entprofessionalisierung und Laisierung sozialer Dienstleistungsweisende Perspektive oder konservativer Rückzug? in: WSI-Mitteilungen 32, 10/1979, 526ff.
- Balluseck v., H./Bernstein, R. (Hg.): Sozialarbeit und Altenhilfe. Bericht über eine Tagung des Deutschen Zentrums für Altersfragen e.V. vom 12.-14.11.79, Berlin 1980
- Balluseck v., H.: Die Professionalisierung der Sozialarbeit in der Altenhilfe - Geschichte, Tendenzen, Probleme, in: v. Balluseck/Bernstein 1980, 1ff.
- Barber, B.: Is American Business Becoming Professionalized? Analysis of a Social Ideology, in: Tiryakian, E.A. (Hg.): Sociological Theory, Values and Sociocultural Change. Essays in Honor of P.A. Sorokin, Glencoe 1963, 121ff.
- Barber, B.: Some Problems in the Sociology of the Professions, in: Daedalus. Journal of the American Academy of Arts and Science 92/1963, 669ff.
- Bäuerle, U.: Fortbildung von Sozialarbeitern ohne Fortbildung ihrer Institution? in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 4/1976, 248ff.

- Bäumer, G.: Die historischen und sozialen Voraussetzungen der Sozialpädagogik und die Entwicklung ihrer Theorie, in: Nohl/Pallat 1929, 3ff.
- Bäumer, G.: Die sozialpädagogische Erzieherchaft und ihre Ausbildung, in: a.a.O., 209ff.
- Beattie, W.: Concepts, knowledge and commitment: the education of a practicing gerontologist, in: Gerontologist 10/1970, 5ff.
- Beattie, W.: Gerontology curricula: multidisciplinary frameworks, interdisciplinary structures, and disciplinary depth. in: Gerontologist 14/1974, 545ff.
- Beck, U./Brater, M.: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe, Frankfurt 1978
- Becker, H.S.: Some Problems of Professionalization, in: Adult Education 6, Winter 1956
- Becker, H.S.: The Nature of a Profession. Education for the Professions. The Sixty - First Yearbook of National Society for the Study of Education, Part 2, Chicago 1962, 27ff.
- Beckmann, J.E.: Die Theorie des sozialen Systems von Talcott Parsons. Eine kritische Analyse, Frankfurt a.M. 1967
- Bellebaum, A.: Hilflöse Helfer. Zur Soziologie helfender Berufe, in: Caritas 3/1980, 84ff.
- Belz, Chr./Belz, O.: Externe Weiterbildung: wie und wo? St. Gallen 1978
- Bergmann, K./Frank, G. (Hg.): Bildungsarbeit mit Erwachsenen, Hamburg 1980
- Berufsförderungsinstitut OOe.: Curriculum Altendienste, Linz 1975
- Bennis, W.G./Benne, K.D./Chin, R. (Hg.): Aenderung des Sozialverhaltens, Stuttgart 1975
- Bierter, W.: Gefahren der Verwissenschaftlichung von Sozialarbeit, in: Sozialarbeit 10/1977, 2ff.
- Biesenkamp, R.: Bericht über den Dritten Akademiekurs für leitende Mitarbeiter im Bereich der Heimerziehung, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 235ff.
- Bila v., H.: Gerontologie. Bestandesaufnahme zur Situation der Altersforschung in der Bundesrepublik Deutschland, Göttingen 1974
- Billeter, B./Brunnschweiler, L./Lerch, U.: Interview mit der Zeitschrift "Sozialarbeit". Strukturen der Altershilfe, in: Sozialarbeit 1/1973, 17ff.
- Blanch, L.E.: Professional Education, in: The Encyclopedia Americana, New York 1964, 632ff.
- Blau, P.M./Scott, W.R.: Formal Organizations. Reprint, London 1970
- Blau, P.M./Scott, W.R.: Professionale und bürokratische Orientierung in formalen Organisationen - dargestellt am Beispiel der Sozialarbeiter, in: Otto/Utermann 1971, 125ff.
- Blinkert, B.: Unvollständige Professionalisierung und Konflikte im Bereich der Sozialarbeit, in: Zeitschrift für Soziologie 4/1972, 291ff.
- Blinkert, B. et al.: Berufskrisen in der Sozialarbeit, Weinheim/Basel 1974

- Bock, T./Lowy, L.: Lehrplanentwicklung für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, Freiburg i.B. 1974
- Bock, T.: Praxisorientierung der Ausbildung am Sozialarbeiter/ Sozialpädagogen, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 1/2/1980, 71ff.
- Bolte, K.M.: Sozialer Aufstieg und Abstieg. Eine Untersuchung über Berufsprestige und Berufsmobilität, Stuttgart 1959
- Bolton, Ch.R./Sullivan, K.R.: Organizational structures in gerontology education: a comparison based on institutional types, in: Educational Gerontology 4/1979, 355ff.
- Böttcher, H.: Sozialpädagogik im Ueberblick. Versuch einer systematischen Agogik, Freiburg i.B./Basel/Wien 1975
- Brack, R.: Schweizerische Eigenarten in der Sozialpolitik - Rahmenbedingungen für die Sozialarbeit, in: Sozialarbeit 6/1981, 2ff.
- Bracker, M./Trilling, A.: Soziale Gerontologie an der Gesamthochschule Kassel, in: Blätter für Wohlfahrtspflege, 3/1980, 64ff.
- Brandt, S.: Die praktischen Möglichkeiten der gerontologischen Fortbildung von Mitarbeitern der Altenhilfe, speziell Altenheimleitern, in: aktuelle gerontologie, 8/1978, 215ff.
- Braun, U.: Organisation und Aufgaben von Pro Senectute, Zürich 1978. Vortrag gehalten anlässlich der Herbsttagung 1978 der Schweiz. Gesellschaft für Gerontologie
- Breloer, G.: Erwartungen der Teilnehmer bei gerontologischen Fortbildungsveranstaltungen als didaktisches Problem, in: aktuelle gerontologie 8/1978, 197ff.
- Brinkmann, G.: Berufsanforderungen und Berufsausbildung, Tübingen/Zürich 1970
- Bucher, R./Strauss, A.L.: Wandlungsprozesse in Professionen, in: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssoziologie, Köln 1972, 182ff.
- Bundesamt für Sozialversicherung: Kreisschreiben über die Beiträge der Alters- und Hinterlassenenversicherung an Organisationen der privaten Altershilfe. Gültig ab 1.1.1979, Bern 1978
- Büsch, D.: Von der Siechenpflege zur modernen Altenpflege - und zurück? in: Altenpflege 3/1980, 102ff.
- Buttgereit, M./Deuchert P./Dieckmann B./Holzapfel, G.: Berufsspezifische Weiterbildungsprobleme. Zur Theorie und Methode explorativer Analysen, Weinheim/Basel 1975
- Buttler, G./Failing, W.-E.: Didaktik der Mitarbeiterbildung, Zürich/Köln 1979
- Camenzind, I./Schmidt, U./Schnyder, P.: Zum Berufsbild des Sozialarbeiters in Sozialdiensten von politischen Gemeinden der deutschsprachigen Schweiz, in: Sozialarbeit 11/1977, 17ff.
- Cassell's German and English Dictionary. Betteridge, H.T. (Hg.), London 1968, 12
- Claessens, D.: Rolle und Macht. Grundfragen der Soziologie, Bd. 6, München 1968
- Claude, A.: Soziale Arbeit und Fortbildung, in: Sozialarbeit 12/1975, 2ff.
- Claus, J./Schumann, M./Siegel, R.: Therapeutische Professionalität - Die Entstehung eines illusionären Berufsbildes in der Sozialarbeit, Berlin/Siegen 1979

- Cohen, N.E.: Social Work as a Profession, in: Social Work Year Book 1957. National Association of Social Workers, New York 1957, 553ff.
- Combs, A.W. et al.: Die Helfenden Berufe, Stuttgart 1975
- Council on Social Work Education (Hg.): Handeln lernen durch Anleitung im Arbeitsfeld, Freiburg i.B. 1979
- Daheim, H.-J.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns, Köln 1967
- Daheim, H.-J.: Soziologie der Berufe, in: König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 2, Stuttgart 1969, 358ff.
- Daheim, H.-J.: Professionalisierung. Begriff und einige latente Makrofunktionen, in: Albrecht, G./Daheim, H./Sack, F. (Hg.): Soziologie, Sprache, Bezug zur Praxis, Verhältnis zu andern Wissenschaften. Festschrift R. König zum 65. Geburtstag, Opladen 1973, 232ff.
- Dahli, M., in: Luzerner Neueste Nachrichten "magazin" 20/144/1980, 10ff.: Sozialzentrum Sursee
- Deiss, A./Schiess, V.: Der Mythos vom freien, unabhängigen Sozialarbeiter mit eigenem Büro, in: Sozialarbeit 4/1981, 28ff.
- Deutscher, R./Fieseler, G./Maör, H. (Hg.): Lexikon der sozialen Arbeit, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1978
- Deutscher Fürsorgetag 69., 1980: Soziale Berufe zwischen Generalisierung und Spezialisierung. Ergebnisse der Informationsgruppe, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 7/1980, 263ff.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge: Fortbildung für Mitarbeiter in der Jugend- und Sozialhilfe, in: Sozialpädagogik 5/1978, 240ff.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Nomenklatur der Veranstaltungen, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe, Frankfurt a.M. 1979
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge: Ausbildungsordnung für Altenpfleger, in: Altenhilfe 2/1980, 5ff.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge: Empfehlung des Deutschen Vereins für eine - bundeseinheitliche - Ausbildungsordnung für Altenpfleger, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 3/1980, 73ff.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.): Aktuelle Probleme der sozialen Arbeit, Frankfurt a.M. 1980
- Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Berichte und Materialien. Tagungsbericht: Einbeziehung der Problemkomplexe: Gerontologie, Altenarbeit/-hilfe in die Ausbildung von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen an den Fachhochschulen, Berlin 1976
- Dewe, B./Otto, H.-U.: Ueber den Zusammenhang von Handlungspraxis und Wissensstrukturen in der öffentlichen Sozialarbeit, in: Neue Praxis 2/1980, 127ff.
- Diedering, K.: Caritas der Gemeinde im ländlichen Raum, in: Caritas 5/1979, 279ff.
- Die Altersfragen in der Schweiz. Bericht der Eidgenössischen Kommission für Altersfragen, Bern 1979. Neubearbeitung

- Diehl, R.P.: Military Professionalism in The US Army, in: Military Review, 1974, 3, 60f.
- Doorn v., J.: Probleme der Professionalisierung in der Sozialarbeit, in: Matthes, J. (Hg.): Soziologie und Gesellschaft in den Niederlanden, Neuwied/Berlin 1965, 325ff.
- Doorn v., J.: Probleme der Professionalisierung in der Sozialarbeit, in: Otto, H.C./Utermann, K. (Hg.): Sozialarbeit als Beruf, München 1971, 67ff.
- Dubs, R./Metzger, Ch./Hässler, T./Seitz, H.: Lehrplangestaltung und Unterrichtsplanung, Zürich 1974
- Durner, A./Groell, R.: Fortbildung im Spannungsfeld zwischen den Zielen sozialer Arbeit und der Organisationswirklichkeit sozialer Dienste. Thesen, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 7/1980, 266ff.
- Ebel, M.: Zur Fortbildung im Altenpflegebereich, in: Altenpflege 7/1980, 242ff.
- Eier, G.: Gemeinsame Verantwortung in der Ausbildung, in: Sozialarbeit 2/1976, 19ff.
- Eikermann, M.: Professionalisierung der Sozialarbeit: folgenlose theoretische Auseinandersetzung oder Konsequenzen für die Praxis? in: Studienarbeiten zur Sozialarbeit und Sozialpädagogik aus der Katholischen Fachhochschule NRW, Dortmund 1975
- Elliot, P.: The Sociology of the Professions, London/Basingstoke 1972
- Elsener, W.: Der Altersheimleiter. Diplomarbeit der Schule für Soziale Arbeit Zürich, 1972
- Erlenmeier, N.: Einige psychologische Determinanten der Weiterbildungsmotivation, in: aktuelle gerontologie, 8/1978, 201ff.
- Etzioni, A. (Hg.): The Semi-Professions and Their Organization, New York 1969
- Europäisches Zentrum für Ausbildung und Forschung auf dem Gebiet der sozialen Wohlfahrt (Hg.): Bericht über das 2. Ausbildungseminar für Verwaltung und Organisation von Dienstleistungen im Wohlfahrtswesen, in: eurosocial 19/1979, 18ff.
- Europarat/Ausschuss für auserschulische Bildung und kulturelle Entwicklung: Organisation, Inhalt und Methoden der Weiterbildung, Strasbourg 1979
- Evangelische Arbeitsstelle Fernstudium für kirchliche Dienste (Hg.): Studienbriefe zum Aufbaukurs B2 Altenbildung, Hannover 1979
- Eyferth, H. et al. (Hg.): Handbuch der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied/Berlin 1978
- Fässler, J.: Betriebsinterne Weiterbildungskonzepte, in: Schweizer Spital 3/1980, 38ff.
- Faltermeier, J./Wolf, M.: Einige Thesen zur Fortbildung im sozialen Bereich, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 248ff.
- Fischer, A.: Die Problematik des Sozialbeamtentums, in: Fischer A. Leben und Werk. (Hg.) Kreitmair, K., München 1954, Bd. 3/4, 319ff.
- Fischer, E.: Inhalte und Methoden in der Ausbildung von Altenheimfern. Stand und Weiterentwicklung, in: Information 9/1980, 28ff., Ludwig Boltzmann-Institut (Hg.)

- Flexner, A.: Is Social Work a Profession? Chicago 1915, 578ff., in: Becker, H.S.: The Nature of a Profession. Education for the Professions. Sixty-First Yearbook of the National Society for the Study of Education, Part 2, Chicago 1962, 27f.
- Fookon, E.: Grundprobleme der Sozialpädagogik, Heidelberg 1973
- Fraginière, J.P.: La formation des assistants sociaux en Suisse. Le problème de la collaboration entre les universités et les écoles de service social. Dokumentation SASSA 1975
- Friedländer, W.A./Pfaffenberger, H. (Hg.): Grundbegriffe und Methoden der Sozialarbeit, Neuwied/Berlin 1966
- Fülgraff, B.: Erfahrungen mit dem problem- und teilnehmerorientierten Ansatz in der Fortbildung von Mitarbeitern in der Altenhilfe, in: aktuelle gerontologie 8/1978, 209ff.
- Garms, V.: Vorwort zum Tagungsbericht des Deutschen Zentrums für Altersfragen (Hg.): Einbeziehung der Problemkomplexe: Gerontologie, Altenarbeit/-hilfe in die Ausbildung von Sozialarbeitern/ Sozialpädagogen an den Fachhochschulen, Berlin 1976, 1ff.
- Geissler, K.A./Hege, M.: Konzepte sozialpädagogischen Handelns, München 1978
- Geisseler, L.: Die Sozialarbeiterin im Urteil von Persönlichkeiten verschiedener Berufsgruppen. Diplomarbeit. Schule für Sozialarbeit Luzern 1961
- Geyer, H.-J.: Didaktische Probleme bei der Vermittlung gerontologischen Wissens an Fachhochschulstudenten der Sozialarbeit, in: aktuelle gerontologie 8/1978, 22ff.
- Gierke, K.I.: Altenheimleiter - Ein Beruf ohne Berufsbild, in: Das Altenheim 12/1980, 275ff.
- Giovanelli, J.: Rückschau in die Zukunft. Die Rolle der Frau in der Sozialarbeit - eine kritische Befragung, in: Sozialarbeit 11/1980, 4ff.
- Giovanelli, J.: Abriss der Geschichte von Problemanalyse und Problembehandlung im Laufe der Entwicklung der beruflichen Sozialarbeit in der Schweiz, in: Sozialarbeit 6/1981, 15ff.
- Glasl, F./de la Hossaye, L.: Organisationsentwicklung - das Modell des Instituts für Organisationsentwicklung (NPI) Bern 1975
- Glasl, F./Sievers, B. (Hg.): Organisationsentwicklung in der Praxis, Bern/Stuttgart 1980
- Goode, W.J./Huntington, M.J./Merton, R.K.: The Professions in American Society, New York 1961
- Goode, W.J.: Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen, in: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssociologie, Köln 1972, 157ff.
- Gruber, F./v. Plocki, L./Radebold, H.: Vermittlungsprobleme bei der Weiterbildung von Sozialarbeitern, in: aktuelle gerontologie, 8/1978, 219ff.
- Guggenbühl, A.: Ueber die Berufshygiene des Sozialarbeiters, in: Revue Pro Infirmis 1/1975
- Gutberlet, R.: Gerontagogik und Geronprophylaxe. Schule für Altenpflege im Hufeland-Haus, in: Altenpflege 4/1980, 129ff.

- Halmos, P. (Hg.): Professionalization and Social Change, Keele 1973
- Hammink, K.: Den Such-, Denk- und Wachstumsprozess anregen, in: Education permanente 1/1980, 14f.
- Hanhart, D.: Sozialarbeit im Spiegel der Öffentlichkeit, in: Soziale Arbeit 1/1965, 5ff.
- Hanhart, D.: Sozialarbeitsforschung. Defizite, Notwendigkeiten, Perspektiven, in: Hollstein, W./Meinhold, M. (Hg.): Sozialarbeit unter kapitalistischen Produktionsbedingungen, Frankfurt a.M. 1973, 101ff.
- Hartmann, H.: Unternehmertum und Professionalisierung, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 1967, Bd. 123, Heft 3
- Hartmann, H.: Arbeit, Beruf, Profession, in: Soziale Welt, 1968, 193ff.
- Hartmann, H.: Arbeit, Beruf, Profession, in: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssoziologie, Köln 1972, 36ff.
- Hasenböhler, R.: Standardisierter Fragebogen "Instruktionsoffiziere und Umwelt", Bern 1976
- Heinz, V.: Professionalisierung der Sozialarbeit - Anmerkungen aus der Sicht der Praxis, in: Neue Praxis 4/1980, 393ff.
- Herzog, W.: Turn- und Sportlehrerprojekt. Standardisierter Fragebogen, Zürich 1978
- Hess, M.: Die Entwicklungstendenzen der sozialen Arbeit, in: Fachblatt für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen 10/1967, 321ff.
- Hesse, H.A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung, Stuttgart 1968
- Hoffmann, A.: Qualifikation zur emanzipatorischen Altenpflege, in: Altenpflege 6/1980, 202ff.
- Hollis, F.: Social work in review, in: social casework 1/1980, Vol. 61
- Hollstein, W./Meinhold, M.: Sozialpädagogische Modelle. Möglichkeiten der Arbeit im sozialen Bereich, Frankfurt 1977
- Holtstiege, H.: Sozialpädagogik? Zur Geschichte eines Theorie-Dilemmas, Kastellaun/Saarbrücken 1976
- Holzappel, G.: Professionalisierung und Weiterbildung bei Lehrern und Ausbildnern, Weinheim/Basel 1975
- Hortola, F.: Formation et soutien au personnel engagé dans l'action gériatrique, in: Gérontologie 29/1979, 36ff.
- Huber, F.: Die Tagesversorgung für ältere Menschen im System gesundheitlicher und sozialer Hilfen in der Schweiz, in: Ketterer, D./Roesner, W. (Hg.): Die Entwicklung der Tagespflegeheime in der BRD, Berlin 1981, 33ff.
- Hughes, E.C.: The Study of Occupations, in: Merton, K./Broom, L./Cotrell, L.S. (Hg.): Sociology Today, New York 1961, 4, 442ff.
- Hughes, E.C.: Men and Their Work, Toronto 1964
- Humm, F.: So ermitteln wir die Ausbildungsbedürfnisse der Kader, in: Management-Zeitschrift 10 5/1979, 256ff.
- Hummel, K.: Fortbildung als ganzheitliche Bewusstseinsbildung. Umfeld, Zielvorstellungen und Technik ganzheitsorientierter Fortbildung, T. 1, in: Altenpflege 6/1980, 222ff.
- Hunziker, A.: Die Sozialarbeit in der dynamischen Gesellschaft, Separatdruck aus Information 1/1969, Solothurn 1969

- Iben, G.: Bereiche und Begriffe der Sozialpädagogik und Sozialarbeit, in: Klafki, W. et al.: Erziehungswissenschaft III, Frankfurt a.M. 1971, 232f.
- Irlé, B./Wischka, B.: Die Anwendung sozialwissenschaftlicher Untersuchungsergebnisse in der Praxis durch Datenfeedback, in: Neue Praxis 2/1981, 147ff.
- ISVA 1980: Internationales Seminar 1980 zu Fragen der Vorbereitung auf das Alter. Arbeitsgruppe 9: Schulung der Mitarbeiter in der Altersvorbereitung, Zürich 1980
- Janowitz, M.: The Professional Soldier. A social and political portrait, Illinois 1960, 14ff.
- Jendral J.: Gedanken über eine Neukonstruktion der Ausbildung zum staatlich anerkannten Altenpfleger, in: Altenpflege 3/1980, 99ff.
- Jouhy, E.: Die Bedürfnisse gemeinsam formulieren - Sozialarbeit der achtziger Jahre, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 8/1980, 195ff.
- Jungblut, H.-J./Schreiber, W.: Zur Notwendigkeit alltagsweltlich orientierter Methoden in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, in: Neue Praxis 2/1980, 150ff.
- Kairat, H.: "Professions" oder "Freie Berufe"? Professionales Handeln im sozialen Kontext, Berlin 1969
- Kalbe, I.: Ausbildung und Information, in: EURAG-Information 7/1979, 3ff.
- Karolus, S.: Mehr Praxis in die Fachhochschulen - mehr Theorie in die Verwaltung, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 8/1980, 215ff.: Ein Gespräch mit den Sozialdezernenten des Ortskreises Stefan Karolus
- Keller, P.C.: Ohne Doppelung und Schrägstrich, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 8/1980, 194
- Kerlinger, F.N.: Foundations of Behavioural Research, New York 1964
- Kersting, H.: Die Ausbildungsverantwortung der Praxis - Teilnahme an einem integrativen Konzept. Thesen, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 7/1980, 264ff.
- Kersting, H.: Die Bedeutung der Handlungsforschung als "forschendes Lernen" für die Sozialpädagogik, in: Sozialpädagogik 6/1980, 286ff.
- Klegon, D.: Education and attitudes toward training and professionalism among practitioners in the field of aging, in: Educational Gerontology 2/1980, 211ff.
- Klie, Th./Langensee, H./Pfeil, V.: Mobiles Fortbildungsteam. Ein Konzept zur institutionszentrierten Fortbildung für Einrichtungen der geschlossenen Altenhilfe, Hamburg 1979. Hg.: Kuratorium Deutsche Altershilfe
- Klie, Th./Pfeil, V./Langensee, H.: Das "Mobile Fortbildungsteam" für Einrichtungen der geschlossenen Altershilfe, in: Das Altenheim 6/1980, 138ff.
- König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 1, Stuttgart 1962
- König, R. (Hg.): Soziologie, Frankfurt a.M. 1967
- König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Organisation. Militär, Bd. 9, Stuttgart 1972, 2
- Körber, H.E.: Grundsatzreferat "Klientenbeteiligung", gehalten an der Fachtagung des Schweiz. Berufsverbandes dipl. Sozialarbeiter und Erzieher vom 11.10.80, Bern

- Kraak, B.: Sozialarbeit als Reparaturwerkstatt des Kapitalismus, in: Sozialpädagogik, 6/1979, 259ff.
- Krämer, E.: Die Ausbildung als Grundelement professionalisierter Sozialarbeit, in: Otto/Utermann 1971, 75ff.
- Kränzlin, B.: Erfahrungen in der Supervision, in: Sozialarbeit 2/1976, 16ff.
- Kreft, D./Mielenz, I.: Wörterbuch Sozialarbeit, Weinheim/Basel 1980
- Kreutz, H.: Soziale Stellung und berufliches Rollenverständnis von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen, in: Kreutz, H./Landwehr, R. (Hg.): Studienführer für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Neuwied 1977, 23ff.
- Krüger, H.: Professionalisierung und Innovation in pädagogischen Berufen, in: Lüdtkke, H. (Hg.): Erzieher ohne Status? Heidelberg 1973, 110ff.
- Krug, N./Ludwig, K.: Entwicklungstendenzen und gegenseitige Beziehungen der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Deutschland in der Epoche des Uebergangs von Armenpflege zur Fürsorge, in: Muthesius 1955, 133ff.
- Kurzli, R.: Betriebsinterne Weiterbildung, in: Schweizer Spital 3/1980, 44ff.
- Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hg.): Das Berufsbild des Heimleiters in Alteinrichtungen gemäss den Vorstellungen von DCV, DRK und DEEV, Köln 1979
- Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hg.): Altenberatung in der Bundesrepublik lässt Wünsche offen, in: Presse- und Informationsdienst, Oktober/November 1980, 11ff.
- Laimer, M.: Neue Praxis auch an Fachhochschulen? - Versuch der Entwicklung eines Curriculums zur Ausbildung von Sozialarbeitern, in: Neue Praxis 2/1978, 137ff.
- LAKO-Bulletin 9/1981, 2ff.: Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Sozialdiensten
- Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und der freien Wohlfahrtspflege (LAG)/Konferenz der Rektoren und Fachbereichsleiter der baden-württembergischen Fachhochschulen für Sozialwesen (KRF): Gemeinsame Empfehlungen zum Praxisbezug der Fachhochschulausbildung von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen vom 18. März 1980, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 8/1980, 208ff.
- Lattmann, U.P.: Bezugssysteme für die Lehrerbildung, in: Die Realschule, 1/1975a, 5ff.
- Lattmann, U.P.: Schulnahe Lehrerbildung, Zürich und Aarau 1975b
- Lenrow, P.B.: Dilemmas of Professional Helping: Continuities and Discontinuities with Folk Helping Roles, in: Wispé, L. (Hg.): Altruism, Sympathy and Helping, New York 1978
- Leuzinger, A.: Weiterbildung im Krankenhaus - Erfordernis oder Belastung?, in: Schweizer Spital 3/1980, 37ff.
- Liebermann, M.: Education as a Profession. Englewood Cliffs, N.J., 1956
- Liebetran, G.: "Fortbildung gut gemeint - aber das Konzept", in: Sozialpädagogik 1974, 278ff.
- Lingesleben, O.: Die Berufssituation der Sozialarbeiter, Köln/Opladen 1968

- Lingesleben, O.: Die Berufssituation der Sozialarbeiter und Tendenzen der Professionalisierung, in: Otto/Utermann 1971, 31ff.
- Lotmar, P.: Gedanken zur Definition und Funktion der Sozialen Arbeit, in: Schweiz. Zeitschrift für Gemeinnützigkeit 102/1963, 1ff.
- Lotmar, P.: Professionalisierung in der Sozialarbeit, in: Der Sozialarbeiter 3/1969, 4ff.
- Lotmar, P.: Sozialarbeiter als Arbeitnehmer - oder: Mit Jammern ist es nicht getan, in: Sozialarbeit 4/1981, 26ff.
- Lowy, L./Bock, T.: Lehrplanentwicklung für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen, Freiburg i.Br. 1974
- Lowy, L. et al.: Toward greater movement for gerontology in social work education, in: Gerontologist 14/1974, 466f.
- Lowy, L.: Soziale Arbeit mit älteren Menschen. Ein Lehrbuch. Freiburg i.Br. 1981
- Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssoziologie, Köln 1972
- Lüscher, K.: Der Prozess der beruflichen Sozialisation, Stuttgart 1968
- Luhmann, N./Schorr, K.-E.: Ausbildung für Professionen - Ueberlegungen zum Curriculum für Lehrerbildung, in: Haller, H.D./Leuzen, D. (Hg.): Jahrbuch für Erziehungswissenschaft, Stuttgart 1976, 247ff.
- Luzerner Neuste Nachrichten "magazin" 50/290/1979, 10ff.: Sozialarbeiter für Menschen in Not. An der Front und zwischen den Fronten
- Mandlehr, H./Koenig, E.: Der Sozialarbeiter - Opfer oder Mitgestalter seiner Organisation?, in: Sozialarbeit 4/1981, 2ff.
- Mannhart, M.: Kritische Fragen zur Sozialarbeiterausbildung, in: informatio 2/1980
- Mayntz, R.: Soziologie der Organisation, Reinbek b. Hamburg 1963
- Mayntz, R./Holm, K./Hübner, P.: Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, Köln 1972, 3
- Mayntz, R./Ziegler, R.: Soziologie der Organisation, in: König, R. (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 9, Organisation, Militär, Stuttgart 1977, 2, 1ff.
- Melzer, G.: Berufsbezogene Erwachsenenbildung, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 241ff.
- Merkens, H.: Evaluationsprobleme in Theorie und Praxis der Sozialarbeit, in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 1973, 263ff.
- Merton, R.K.: Some Preliminaries to a Sociology of Medical Education, in: Merton, R.K./Reader, G.G./Kendall, L.K. (Hg.): The Student Physician, Cambridge, Mass. 1957, 3ff.
- Modena-Burkhardt, E.: Antwortschreiben auf die Anfrage des Bundesamtes für Sozialversicherung betr. der Ausbildung von Sozialarbeitern für die Altersarbeit/-hilfe. Kopie z.K. an Pro Senectute 4.1.1979
- Mok, A.L.: Alte und neue Professionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Köln 1969, Jg. 21, 770ff.
- Mollenhauer, K.: Einführung in die Sozialpädagogik, Weinheim 1968, 4
- Mollenhauer, K. (Hg.): Zur Bestimmung der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit in der Gegenwart, Weinheim 1967

- Mollenhauer, K.: Sozialarbeit im Spannungsfeld sozialer Konflikte, in: Neues Beginnen. Zeitschrift der Arbeiterwohlfahrt für Theorie und Praxis der Sozialarbeit, 4/1968, 134ff.
- Moser, H.: Anspruch und Selbstverständnis der Aktionsforschung, in: Zeitschrift für Pädagogik, 3/1976, 357ff.
- Moser, H.: Methoden der Aktionsforschung, München 1977
- Müllensiefen, D./Neithart, F./Oswald, G.: Befragung zur Bedeutung der Methodenlehre im Sozialen Dienst - Eine empirische Studie, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 6/1980, 195ff.
- Müller, F. et al. (Hg.): Lehrerbildung von morgen: Grundlagen, Strukturen, Inhalte. (Bericht der Expertenkommission), Hitzkirch 1975
- Müller, R.K.: Das berufliche Selbstverständnis der Ausbilder, in: Baumgart, J./Czychohl, R./Geissler, K.A./Müller, R.K.: Modellversuche zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder, München 1974, 56ff.
- Müller, Th.: Sozialarbeit, Gesellschaft und Staat in der Schweiz von heute, in: Soziale Arbeit 6/1968, 3ff.
- Munnichs, J.M.A.: Tatsachen über die Aus-, Weiter- und Fortbildung in wissenschaftlicher und praktischer Gerontologie in den Niederlanden und einige Gedanken rund um die Bedingungen eines derartigen Trainings, in: Gerontopsychiatrie 4/1976, 266ff.
- Myers, D.A.: Teacher Power - Professionalization and Collective Bargaining, Lexington Books 1974, 3
- Neuberger, O.: Theorien der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart 1974
- Neuberger, O.: Organisation und Führung, Stuttgart/Berlin/Köln, Mainz 1977
- Niemeyer, Ch.: Ansätze zu einer sozialpädagogischen Metatheorie, in: Neue Praxis 3/1980, 285ff.
- Nobbe, K.: Fortbildung von Heimleitern, in: Altenheim 12/1980, 287ff.
- Nohl, H.: Die Ausbildung der Sozialpädagogen durch die Universität (1924), in: Aufgaben und Wege der Sozialpädagogik 1965, 71ff.
- Nohl, H.: Die pädagogische Idee in der öffentlichen Jugendhilfe (1928), in: Aufgaben und Wege der Sozialpädagogik 1965, 45ff.
- Nohl, H./Pallat, L. (Hg.): Handbuch der Pädagogik, Bd. 5: Sozialpädagogik, Berlin/Leipzig 1929, Nhg. Faksimile-Druck, Weinheim 1966
- Oesterreich, K.: Psychiatrie des Alterns, Heidelberg 1975
- Oesterreich, K.: Zur Unterbringung psychisch gestörter alter Menschen, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 4/1980, 300ff.
- Otto, H.U./Utermann, K. (Hg.): Sozialarbeit als Beruf. Auf dem Weg zur Professionalisierung? München 1971
- Otto, H.U./Schneider, S.: Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit, Weinheim/Basel 1973, Bd. 2
- Otto, H.U./Schneider, S. (Hg.): Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit, Bd. 2, Neuwied/Darmstadt 1975, 3
- Otto, H.U.: Professionalisierung und gesellschaftliche Neuorientierung - zur Transformation des beruflichen Handelns in der Sozialarbeit, in: Otto/Schneider 1975, 3, 247ff.
- Parsons, T.: Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur, in: ders.: Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied/Berlin 1964, 160ff.

- Parsons, T./Platt, G.M.: The American University, Cambridge, Mass. 1973, insbesondere 225ff.
- Parsons, T.: Professions, in: International Encyclopedia of the Social Sciences, Bd. 12, New York 1968, 536ff.
- Parsons, T.: Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization, in: Halpin, A.W.: Administrative Theory in Education, Chicago 1958, 40ff.
- Pädagogisches Institut Universität Zürich/Forschungsgruppe Projekt "Heimerziehung": Fragebogen "Arbeitsbeschreibung", Zürich 1976
- Pädagogisches Institut Universität Zürich/BIVO-Projekt: Standardisierter Fragebogen "Berufsfunktionen und Arbeitsbedingungen des Primarlehrers", Zürich 1978
- Peters, H.: Die misslungene Professionalisierung der Sozialarbeit, in: Otto/Utermann, 1971, 99ff.
- Peters, H.: Sozialarbeit im gesellschaftspolitischen Kontext. Zur wissenschaftlichen Begründung fürsorglichen Handelns, in: Soziale Welt, 23. Jhg./1972, 41ff.
- Peterson, D.A.: Who are the educational gerontologists? in: Educational Gerontology 5/1980, 65ff.
- Pfannendörfer, G.: Weiterbildung im sozialen Bereich. Versuch einer Bestandesaufnahme, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 12/1979, 354ff.
- Pfeiffer, E.: Ausbildungsprogramme in den Vereinigten Staaten für die gerontologische Psychiatrie und die Gerontologie im allgemeinen, in: Gerontopsychiatrie 4/1976, 262ff.
- Piktialis, D.S.: Planning a statewide network: A case study in developing interorganizational relationships, in: Educational Gerontology 5/1980, 33ff.
- Pipke, W.: Freiräume im beruflichen Handeln. Empirische Ergebnisse zu den Einflussfaktoren der Handlungsspielräume von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung, in: Soziale Welt, 1/2/1977, 109ff.
- Popitz, H.: Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie, Tübingen 1972, 3
- Posch, P.: Der Lehrermangel, Weinheim 1967
- Pro Senectute: Stiftungsurkunde, Zürich 1978
- Pro Senectute: Geschäftsbericht für die Jahre 1919, 1920 und 1961
- Pro Senectute: Leitbild 1981, Zürich 1981 (unveröffentlicht)
- Pro Senectute: Lagebeurteilung, Zürich 1981 (unveröffentlicht)
- Pro Senectute: Vereinbarung betr. Verfahren der Gesuchseinreichung zwischen Pro Senectute und dem Bundesamt für Sozialversicherung aufgrund von Art. 101bis, Abs. 3, AHVG, 7.11.1978/3.7.1980
- Radebold, H.: Aus- und Fortbildung in Geriatrie/Gerontologie. Zusammenfassende Betrachtungen und Schlussfolgerungen, in: aktuelle gerontologie 3/1973, 677ff.
- Radebold, H.: Psychosoziale Bedingungen der Hilfestellung und Beratung im höheren und hohen Lebensalter, in: Information 9/1980, 12ff. Ludwig Baltzmann-Institut (Hg.)
- Radebold, H./Gruber, F./v. Plocki, L.: Aufgaben, Lernziele, Bedarf und Ausbildungsprogramme für die Gerontopsychiatrie (d.h. psychiatrische, psychosoziale und psychohygienische) Versorgung der älteren und alten Menschen in der BRD - aus der Sicht der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, in: Gerontopsychiatrie 4/1975, 238ff.

- Radebold, H./Gruber, F.: Psychosoziale Gerontologie. Modell für ein Curriculum, Freiburg i.Br. 1979
- Radebold, H./Bechtler, H./Pina, I.: Therapeutische Arbeit durch Sozialarbeiter? Die Aufgaben Sozialer Therapie im Altersbereich, in: Zeitschrift für Gerontologie 1/1981, 61ff.
- Reichert, K.: Professionalisierung der Sozialarbeit in den Vereinigten Staaten - Entwicklung und Gegenwartsprobleme, in: Otto/Utermann 1971, 141ff.
- Rich, M.: Zum Problem der Professionalisierung des Volksschullehrerberufs. Lizentiats-Arbeit, Zürich 1974
- Ries, H.: Soziale Struktur des Bildungssystems und Sozialisation von Talenten, Stuttgart 1971
- Rooth, S.J.: Die Rolle des Erwachsenenbildners im Kontext der Education permanente, in: Education permanente 4/79, 155ff.
- Rosen, M.: Curriculum project in applied gerontology, in: Gerontologist 3/1963, 166f.
- Rosen, M.: Curriculum project in applied gerontology, in: Gerontologist 4/1964, 51f., 101f., 206f.
- Rosen, M.: Curriculum project in applied gerontology, in: Gerontologist 5/1965, 137f.
- Rossmann, W.: Fortbildung: Begriff und Theorie, in: Caritas 74/1973/5, 232ff.
- Rössner, L.: Theorie der Sozialarbeit, München/Basel 1973
- Rössner, L.: Erziehungs- und Sozialarbeitswissenschaft, München/Basel 1977
- Rüschmeyer, D.: Aerzte und Anwälte: Bemerkungen zur Theorie der Professionen, in: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssoziologie, Köln 1972, 168ff.
- Rust, J./Hoffmann, A.: Fortbildungsplanung in der Altenhilfe, in: Altenpflege 5/1979, 163ff.
- Saile, M.: Mögliche Lerngewinne für den Gruppenpädagogen aus gruppendynamischen Seminaren, in: Sozialarbeit 12/1973, 12ff.
- Salomon, A.: Die Ausbildung zum sozialen Beruf, Berlin 1927
- Sampson, M.: Berufliches Urvertrauen und unterdrückte Tradition - Beobachtungen über das negative Berufsbild der Sozialarbeit, in: Neue Praxis 4/1980, 388ff.
- Sarkesian, S.C.: The Professional Army Officer in a Changing Society, Chicago 1975
- Siebert, H.: Erwachsenenbildung - Aspekt einer Theorie, Düsseldorf 1972
- Sievers, B.: Organisationsentwicklung als Aktionsforschung. Zu einer sozialwissenschaftlichen Neuorientierung der betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung, in: Zeitschrift für Organisation 47/1978, 209ff.
- Signer, H.G.: Referat anlässlich des 17. Schweiz. Fortbildungskurses für Mitarbeiter und Behördenmitglieder der öffentlichen Fürsorge, Weggis, 27.9.1980
- Skiba, E.-G.: Der Sozialarbeiter in der modernen Gesellschaft. Empirische Untersuchungen zum sozialen Fremdbild des Fürsorgers, Weinheim/Berlin/Basel 1969
- Skiba, E.-G.: Zum Fremdbild des Sozialarbeiters, in: Otto/Schneider 1975, 3, 223ff.

- Späth, K.H.: Erwartungen an die Ausbildung von Sozialpädagogen, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 2/1981, 132ff.
- Svoboda, H.: Knaurs Buch der modernen Statistik, München 1971
- Schäfer, D.: Die sozialen Dienste im Rahmen einer Systematik der sozialen Hilfen, in: Blind, A. (Hg.): Sozialpolitik und persönliche Existenz (Festgabe für H. Achinger), Berlin 1969, 265ff.
- Scharmann, T.: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956
- Scheitlin, V.: Wir müssen im Betrieb wirksamer ausbilden, in: Management - Zeitschrift 10, 4/1980, 197ff., Zürich
- Schelsky, H.: Die Zukunft des Menschen in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt, 1962, 97ff.
- Schelsky, H.: Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft, in: Auf der Suche nach der Wirklichkeit, Düsseldorf/Köln 1965
- Scherpner, M.: Konzeptionelle Aspekte der Arbeit der Abteilung Fort- und Weiterbildung (im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge), in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 234ff.
- Scheuch, E.K.: Sozialer Wandel und Sozialforschung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1965, 1ff.
- Scheuch, E.K.: Das Interview in der Sozialforschung, in: König, R.: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Stuttgart 1967, 136ff.
- Schier, N.: Lernen in fachorientierter Gruppenarbeit, in: Sozialpädagogik 6/1979, 274ff.
- Schier, N.: Die Theorie der Persönlichkeitsstruktur nach C. Rogers (Eine Grundlage der helfenden Beziehung im casework), in: Sozialpädagogik 1/1980, 15ff.
- Schmachtenberg, W.: Freiwillige Helfer in der Altenhilfe, in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 12/1980, 450ff.
- Schmid, H.: Mehr Freiheit durch mehr soziale Sicherung? in: Neue Zürcher Zeitung 90/1981, 31
- Schmidbauer, W.: Die hilflosen Helfer, Hamburg 1977
- Schmidt, E.: Gedanken zum Wandel von Anforderungen und Weiterbildungszielen in der Unternehmensführung, in: Festschrift zum 25jährigen Bestehen der Schweiz. Kurse für Unternehmensführung, Zürich 1979, 95ff.
- Schmidt, U.P. et al.: Untersuchung zum Berufsbild des Sozialarbeiters in Sozialdiensten von politischen Gemeinden der deutschen Schweiz. Eine empirische Erhebung über das Selbst- und Fremdbild, Binningen 1976
- Schmidtchen, G.: Das Interview in der Sozialpsychologie, in: Heigel, A. (Hg.): Lewin und die Folgen, Zürich 1979, 136ff.
- Schuch, H.-W./Schuch, A.: Einige psychologische und soziologische Aspekte professionell institutionalisierter Hilfe, in: Gruppendynamik 1/1980, 42ff.
- Schulenberg, W. et al.: Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung, Braunschweig 1972
- Schütte, H.G.: Der Beruf des Drogisten, in: Soziologische Probleme mittelständischer Berufe. Nr. 1 der Abhandlungen zur Mittelforschung, Köln, Opladen 1962, 57ff.
- Schwarte, N.: Fortbildung und Organisationsentwicklung, in: Sozialpädagogik 5/1978, 221ff.

- Schwarte, N.: Akademiekurs für Bereichsleiter in der Behindertenhilfe, in: Sozialpädagogik 1/1980, 43ff.
- Schwarz, P.: Morphologie von Kooperationen und Verbänden, Tübingen 1979
- Schweizer, W.: Die wirtschaftliche Lage der Rentner in der Schweiz. Schweizerischer Nationalfonds (Hg.) Bd. 1 und 2, Bern 1980
- Schweiz. Arbeitsgemeinschaft Aufbaukurs für Altersheimleitung: Rahmenkonzept - Stoffverteilungsplan, Zürich 1981. Unveröffentlichter Beschluss der Arbeitsgemeinschaft
- Schweiz. Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit (SASSA) (Hg.): Jahresbericht 1979: Umfrage "Erste Arbeitsplätze der 1976-1978 Diplomierten", Bern 1980
- Schweiz. Arbeitsgemeinschaft der Schulen für Soziale Arbeit (SASSA): Minimalanforderungen für die Ausbildung von Sozialarbeitern in der Schweiz, Bern 1979
- Schweiz. Berufsverband dipl. Sozialarbeiter und Erzieher (Hg.): Berufskodex SBS, Bern 1974
- Schweiz. Berufsverband dipl. Sozialarbeiter und Erzieher/SBS (Hg.): Umfrage: Lernziele des Praktikanten. Anforderungen an Praktikumsleiter, Institution, Schule, Supervisor, Bern 1979
- Schweiz. Berufsverband dipl. Sozialarbeiter und Erzieher (Hg.): Entwurf zu einem Normalarbeitsvertrag für Sozialarbeiter, Bern 1980
- Schweizerischer Katholischer Anstaltenverband (SKAV): Grundkurs und Aufbaukurs für Altersheimleiter 1979/1980, Luzern 1979
- Schweiz. Konferenz für öffentliche Fürsorge (Hg.): Arbeitsprogramm. Beschluss der Jahresversammlung vom 15.5.1979.
- Schweiz. Konferenz für öffentliche Fürsorge: Schlussbericht der eingesetzten Spezialkommission: Der Sozialarbeiter aus der Sicht seines Arbeitgebers, in: Zeitschrift für öffentl. Fürsorge, Nr. 2179
- Schweiz. Landeskonferenz für Sozialwesen (Hg.): "Kurskalender" 1. Semester 1979, 2. Semester 1979/1. Semester 1980, Zürich 1979
- Schweiz. Verband für Berufsberatung (Hg.): Die Sozialarbeiterin - Der Sozialarbeiter, Berufsbild, Zürich 1975
- Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung/SVEB (Hg.): Berufe in der Erwachsenenbildung, Zürich 1975
- Schweiz. Vereinigung der Hauspflegeorganisationen/SVHO: Ausbildungskonzept für Hauspflege-Leiterinnen, Zürich 3.5.1979
- Stahel, A.W.: Kommunikations- und Strukturprobleme bei der Integration im Sozialwesen, in: LAKO-Bulletin 7/1980
- Staehelin, R.: Das Bild des Sozialarbeiters in der Gesellschaft, in: Soziale Arbeit 6/1968, 11ff.
- Stähli, M.: Referat anlässlich des 17. Schweiz. Fortbildungskurses für Mitarbeiter und Behördenmitglieder der öffentlichen Fürsorge, Weggis, 27.9.1980
- Stahl, C.D.: Methoden der Mitarbeiterfortbildung, in: Altenheim 4/1981, 77ff.
- Staub, S.: "Not-wendige Hilfe" als Beruf, Ausbildung und Theorie - fachliche Begegnungen mit Paula Lotmar, in: Sozialarbeit 11/1980, 13ff.

- Stegeren, W.F.: Agologie: Entwicklungen zu einer Handlungswissenschaft, in: Sozialarbeit 9/1979, 2ff.
- Steiner, I./Hummel, K.: Vom Altenheim zur lernenden Organisation, in: Altenpflege 6/1979, 198ff.
- Steinert, H.: Die Strategien sozialen Handelns, München 1972
- Stieglitz, H.: Die steuerberatenden Berufe, in: Soziologische Probleme mittelständischer Berufe. Nr. 1 der Abhandlungen zur Mittelstandsforschung, Köln/Opladen 1962, 139ff.
- Stooss, F.: Beruf, Berufsbild und Berufswirklichkeit, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 6/1980, 148ff.
- Stoos, F.: Zum Zusammenhang zwischen Professionalisierung und Arbeitsmarktgeschehen, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 8/1980, 198ff.
- Strang, H.: Grundwerte in der Sozialarbeit, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 3/1980, 185ff.
- Stratmann, K.: Beruf, Berufung, Arbeit, Job? Jede Epoche muss den Berufsbegriff neu bestimmen, in: Aspekte 2/1976, 28ff.
- Straube, M.: "Ach, schon wieder BSHG!", in: Altenpflege 9/1980, 309ff.
- Strub-Jaccoud, M.: Kirchliche Altersarbeit heute und morgen, in: Sozialarbeit 1/1973, 25ff.
- Thürnau, F.: Veränderung der sozialen Praxis durch Veränderung der Fortbildung, in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 5/1978, 172ff.
- Thummert, M.: Das Berufsbild des Heimleiters, in: Das Altenheim 6/1980, 123ff.
- Toren, N.: Social Work - The Case of a Semi-Profession, Beverly Hills/London 1972
- Treier, E.: Supervision aus der Sicht des Institutionsleiters, in: Sozialarbeit 2/1976, 24ff.
- Trilling, A./Schlesinger, G./Bracker, M./Zimmermann, H.: Grundqualifikationsseminar für Pflegekräfte 1. und 2. Teil, in: Altenpflege 4/1980, 82ff., bzw. Altenpflege 3/1981, 78ff.
- Trinkler, H.: Weiterbildungskonzept eines Berufsverbandes, in: Schweizer Spital 3/1980, 46ff.
- Troxler, W.: Auf Veränderungen richtig zu reagieren, will gelernt sein. Maximen zur Weiterbildung, in: Management-Zeitschrift 10 5/1979, 250ff.
- Trunzer, C.: Bericht über die Projektfortbildung des Fortbildungswerks für sozialpädagogische Fachkräfte, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 253ff.
- Tschümperlin, P.: Referat anlässlich des 17. Schweiz. Fortbildungskurses für Mitarbeiter und Behördenmitglieder der öffentlichen Fürsorge, Weggis, 27.9.1980
- Tugener, H.: Social Work, Weinheim 1971
- Uebelmann-Marelli, S.: Psychopädagogische Lehrerfortbildung und Möglichkeiten ihrer Evaluation, Weinheim/Basel 1979
- Urlaub, M.: Kurzbericht über das Lehr- und Forschungsprojekt: Funktionen von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen in den Bereichen der Altenarbeit, in: v. Balluveck/Bernstein 1980, 51ff.

- Verband der Leiter von Altenheimen e.V. (Hg.): Der Heimleiter in der Altenhilfe, Umfeld, Stellung, Berufsbild, Aus- und Weiterbildung, Bingen/Rh. 1979
- Verband für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen (VSA): Grundkurs 1977/1979 für Heimleiter und Heimleiteranwärter, Zürich 1977
- Vereinigung Schweiz. Krankenhäuser/VESKA: Ermittlung des persönlichen Schulungsbedarfs, in: Das Schweizer Spital 10/1979, 584ff.
- Vogel, M.: Thesen zum Verhältnis von Theorie und Praxis in den Sozialberufen, in: Neue Praxis 2/1978
- Vogel-v.Passavant, Ch.: Die Sozialarbeiterin. Der Sozialarbeiter, Berufsbild, Zürich 1976
- Vollmer, H.M./Mills, D.L. (Hg.): Professionalization. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1966
- Vollrath, D./Pott, L./Thürnau, F.: Stellungnahme zu einer Kritik der bundeszentralen Fortbildung im sozialen Bereich, in: Theorie und Praxis der Sozialarbeit 11/1980, 424ff.
- Warren, Virginia B.: Bessere Führung, in: Education permanente 4/1979, 159ff.
- Weber, D.P.: Die Situation der Ausbildung Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Aufgaben zur künftigen Entwicklung, in: Die neue Hochschule 6/1979, 26ff.
- Weber, G.: Sozialarbeit zwischen Arbeit und Profession. Ein berufssoziologischer Versuch, in: Soziale Welt 4/1972, 432ff.
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, Grundriss der vorstehenden Soziologie (Studienausgabe) Köln/Berlin 1964
- Weg, R.: Concepts in education and training for gerontology: new career patterns, in: Gerontologist 13/1973, 449ff.
- Weibel, U.: Fortbildung der Mitarbeiter in der Altenarbeit. Ein Beitrag zur Humanisierung des Alters, in: Zeitschrift für Humanistische Psychologie 3/4 1979
- Weibel, U.: Fortbildung der Mitarbeiter in der Altenarbeit, in: Altenpflege 5/1980, 173ff.
- Weissenfels, U.: Wissenschaftliche Sozialarbeit? - Ansichten aus einem Fachbereich für Sozialarbeit/Sozialpädagogik, in: Neue Praxis 4/1980, 399ff.
- Weisshaupt, K.A.: Sinn und Sinnerfüllung der helfenden Berufe, in: VSA, Fachblatt für Schweiz. Heimwesen 4/1981, 127ff.
- Westmeyer, H.: Fragen zur Entwicklung der Berufsidetitität in der Ausbildung des Sozialarbeiters. Vortrag anlässlich der Generalversammlung des Vereins Ostschweiz. Ausbildungsstätte für Sozialarbeit, St. Gallen, 26.3.1976
- Widmer, K.: Kompetenzprobleme des Sportlehrers, in: Niedermeier, E. (Hg.): Salzburger Beiträge zum Sport unserer Zeit, 5. Folge 1975, 30ff.
- Wiese, L.: System der allgemeinen Soziologie (Beziehungslehre), 1955, 3
- Wilensky, H.: Jeder Beruf eine Profession? in: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hg.): Berufssoziologie, Köln 1972, 198ff.
- Wilensky, H.L./Lebeaux, Ch.N.: Industrial Society and Social Welfare, New York 1965

- Winiker, J.: Die Organisation Jugendheim im Urteil der pädagogischen Mitarbeiter. Dissertation Universität Zürich 1978
- Winiker, J.: Organisationsanalyse. Standardisierter Fragebogen für pädagogische Mitarbeiter in Erziehungsheimen, in: ders. 1978, 157ff.
- Wolf, A.: Zur Geschichte der Sozialpädagogik im Rahmen der sozialen Entwicklung, Donauwörth 1977
- Wolf, M.: Weiterbildung für leitende Mitarbeiter in der Sozial- und Jugendhilfe, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins 9/1979, 245ff.
- Wolpert, E./Beranek, G.: Aus der Sicht der Gemeindepsychiatrie. Zur Bedeutung einer gerontopsychiatrischen Grundausbildung unausgebildeten Pflegepersonals für die gegenwärtige Gerontopsychiatrische Versorgungssituation, in: Gerontopsychiatrie 4/1975, 251ff.
- Zeller, D.: Supervision - eine Standortbestimmung, in: Sozialarbeit 2/1976, 2ff.
- Zeller, D.: Kritische Fragen eines Ausbildners von Supervisoren, in: Sozialarbeit 6/1978, 17ff.
- Zeller, D.: Ein Modellkurs für Praktikumsanleitung, in: Sozialarbeit 9/1978, 15ff.
- Zetterberg, H.L.: Theorie, Forschung und Praxis in der Soziologie, in: König 1962, insbesondere 96ff.
- Ziegler, R.: Der Beruf des Textilingenieurs, in: Soziologische Probleme mittelständischer Berufe. Nr. 1 der Abhandlung zur Mittelstandsforschung, Köln, Opladen 1962, 95ff.
- Zwemmer, H.: Gruppendynamisches Training für Sozialarbeiter: Lernen von Zusammenarbeit, in: Sozialarbeit 12/1973, 8ff.

LEBENS LAUF

Germann Hans-Rudolf, geboren am 15.10.1952 in Zürich.

Schulen und Ausbildung in Zürich, Buchs AG und Luzern:
1973 Primarlehrerdiplom.

Studium: Pädagogik (Hauptfach), Psychologie und Sozialpsychologie,
Universität Zürich: 1979 Lizentiat. 1982 Dr. phil. I.

1972 - 1974 Unterrichtstätigkeit als Stellvertreter an Primar-,
Real- und Sekundarschulen.

1976 - 1978 Stellvertretender Dozent für Pädagogik, Psychologie
und Allgemeine Didaktik am Lehrerseminar in Aarau und am Ober-
seminar in Zürich.

1979 - 1981 Schulungsleiter der Pro Senectute Schweiz/Schweize-
rische Stiftung für das Alter.

Seit Herbst 1981 Dozent und Projektleiter am Management-Zentrum
St. Gallen.

Herbst 1981

